



Diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional
PNP, San Bartolo, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Emigdio Melquiades Zavaleta Cabrera

ASESOR:

Dr. José Victor Quispe Atúncar

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección – Organización

LIMA - PERÚ

2017

.....
Presidente
Dr. Noel Alcas Zapata

.....
Secretario
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

.....
Dr. José Victor Quispe Atúncar
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios nuestro Padre Celestial, por darme la sabiduría que me permite ser cada día mejor profesionalmente y dotarme de la fortaleza de espíritu para mirar siempre adelante y vencer cualquier obstáculo que pudiera presentarse en el camino. A mis queridos padres por haberme inculcado de valores y dejado la mejor herencia que pueden dejarse a los hijos: La educación. A mi esposa y mi familia por apoyarme siempre para que todos mis proyectos se hagan realidad.

Emigdio.

Agradecimiento

A todos nuestros docentes por su esfuerzo y dedicación puesto de manifiesto en cada momento, demostrando su profesionalismo y responsabilidad y que supieron darnos sabias enseñanzas y encaminarnos para lograr nuestro gran objetivo de avanzar con éxito un peldaño más en nuestra difícil carrera profesional.

Emigdio.

Declaración de Autoría

Yo, Emigdio Melquiades Zavaleta Cabrera, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado “Diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, presentada, en 156 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de agosto del 2017.

Emigdio Melquiades Zavaleta Cabrera
DNI: 43320181

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría con mención en Gestión Pública, se permite poner a vuestra consideración el presente trabajo de investigación denominado: “Diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”.

El trabajo refleja el esfuerzo y dedicación aplicando los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la Maestría, realizando consulta previa de la bibliografía y recopilando información relacionado con el tema de investigación.

Es propicia la oportunidad para expresar el sincero reconocimiento a todos Ustedes Señores Miembros del Jurado y a los profesores que con sus enseñanzas y consejos han contribuido a mi formación profesional, esperando que este trabajo de investigación sea evaluado y merezca su aprobación.

Atentamente.

El Autor.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
CAPITULO I: INTRODUCCION	13
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Justificación	37
1.4. Problema	39
1.5. Hipótesis	45
1.6. Objetivos	47
CAPITULO II: MARCO METODOLOGICO	49
2.1. Variables	50
2.2. Operacionalización de la Variable	50
2.3. Metodología	52
2.4. Tipos de estudio	52
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8. Métodos de análisis de datos	57
2.9. Aspectos éticos	58

CAPITULO III: RESULTADOS	59
CAPITULO IV: DISCUSION	79
CAPITULO V: CONCLUSIONES	86
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES	90
CAPITULO VII: REFERENCIAS	94
ANEXOS	97
Anexo 01: Articulo científico	98
Anexo 02: Matriz de consistencia	112
Anexo 03: Base de datos de confiabilidad	114
Anexo 04: Bases de datos del estudio	116
Anexo 05: Encuesta de diseño organizacional	120
Anexo 06: Formato de validación de instrumento	122
Anexo 07: Propuesta de modelo de diseño organizacional para la Escuela De Educación Superior Técnico Profesional PNP San Bartolo	128

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable diseño organizacional	51
Tabla 2	Unidad de análisis	53
Tabla 3	Muestra por secciones	54
Tabla 4	Validadores de la variable diseño organizacional	56
Tabla 5	Niveles porcentuales del diseño organizacional por secciones	60
Tabla 6	Niveles porcentuales de la formalización por secciones	61
Tabla 7	Niveles porcentuales del profesionalismo por secciones	63
Tabla 8	Niveles porcentuales de las tecnologías por secciones	64
Tabla 9	Niveles porcentuales del entorno o medio ambiente por secciones	66
Tabla 10	Niveles porcentuales de las metas y estrategias por secciones	67
Tabla 11	Niveles porcentuales de la cultura por secciones	69
Tabla 12	Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional	70
Tabla 13	Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión formalización	71
Tabla 14	Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión profesionalismo	72
Tabla 15	Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión tecnología	74
Tabla 16	Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión el entorno	75
Tabla 17	Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión las metas y estrategias	76
Tabla 18	Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión la cultura	77

Lista de Figuras

Figura 1	Concepto de Diseño Organizacional	21
Figura 2	Modelo de Diseño Organizacional de Ailed Labrada Sosa	25
Figura 3	Modelo de Diseño Organizacional de Richard Daft	27
Figura 4	Diseño de estructura organizacional: autoridad y control	30
Figura 5	Diseño de estructura organizacional: autoridad y control	31
Figura 6	Diseño de estructura organizacional: especialización y coordinación	31
Figura 7	Matriz FODA	34
Figura 8	Modelo de Dirección Estratégica	36
Figura 9	Comparación porcentual del diseño organizacional por secciones	60
Figura 10	Comparación porcentual <i>de la formalización</i> por secciones	62
Figura 11	Comparación porcentual del profesionalismo por secciones	63
Figura 12	Comparación porcentual de las tecnologías por secciones	65
Figura 13	Comparación porcentual del entorno o medio ambiente por secciones	66
Figura 14	Comparación porcentual de las metas y estrategias por secciones	68
Figura 15	Comparación porcentual de la cultura por secciones	69

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016” tiene como objetivo general determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional que actúan como un filtro a través del cual son interpretados y analizados los aspectos relacionados con la variable “diseño organizacional” y sus dimensiones, que permitan mejorar o conocer que aspectos pueden ser mejorados, estableciéndose los indicadores e ítems para cada uno de ellos con sus respectivas escalas y valores, sus niveles y rango.

El método utilizado es el hipotético deductivo porque a partir de la observación del análisis de la variable y sus dimensiones mediante un razonamiento deductivo se plantean las hipótesis, se deducen las consecuencias y se verifica o comprueba la verdad de los enunciados deducidos. El tipo de estudio es la investigación sustantiva en el nivel descriptivo. El diseño es No experimental, transversal y descriptiva, porque se realiza sin manipular la variable y observando los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural y porque la recolección de datos se realiza en un solo momento, analizando los problemas tal y como se encuentran al momento de la investigación.

El trabajo de investigación concluyó que existen diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, debido a que el valor de significación estadística de $p = 0.024$ es menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), resultado de la investigación que permite interpretar que el actual nivel de diseño organizacional en la Eestp PNP San Bartolo, no permite tomar decisiones respecto a la estructura organizacional más adecuada para la aplicación de las estrategias, observándose ineficiencia en el manejo de los recursos en perjuicio de la calidad en la formación policial que reciben las alumnas PNP.

Palabras claves: Diseño organizacional, variable, dimensiones, indicadores, hipótesis, metodología.

Abstract

The present research work entitled "Organizational design of the PNP school of professional technical education, San Bartolo, 2016" has as general objective to determine the different perceptions at the level of the organizational design that act as a filter through which they are interpreted and Analyzed the aspects related to the variable "drganizational design" and its dimensions, that allow to improve or to know that aspects can be improved, establishing the indicators and items for each of them with their respective scales and values, their levels and rank.

The method used is the hypothetical deductive because from the observation of the analysis of the variable and its dimensions through deductive reasoning hypotheses are raised, consequences are deduced and verifies or verifies the truth of the statements deduced. The type of study is substantive research at the descriptive level. The design is non-experimental, transverse and descriptive, because it is performed without manipulating the variable and observing the phenomena as presented in their natural context and because the data collection is done in a single moment, analyzing the problems as they are At the time of the investigation.

The research concluded that there are different perceptions by sections at the level of the organizational design of the School of Professional Technical Education PNP, San Bartolo, because the value of statistical significance of $p = 0.024$ is lower than the level of statistical significance $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), a result of the research that allows to interpret that the current level of organizational design in the Eestp PNP San Bartolo, does not allow to make decisions regarding the organizational structure more adequate for the application of the strategies, observing inefficiency in the management Of the resources to the detriment of the quality in the police training that the PNP students receive.

Key words: Organizational design, variables, dimensions, indicators, hypothesis, methodology.

I. Introducción

La Escuela de educación superior técnico profesional de la Policía Nacional del Perú, San Bartolo (Eestp PNP), está ubicado en Av. El Golf s/n, en el distrito que lleva su mismo nombre, en el km 51 de la antigua panamericana sur, en un área de 62 mil metros cuadrados, encargada de formar a las futuras policías custodios de la ley y el orden social; forma parte del primer nivel del sistema educativo policial, considerada por el DL N° 1151 “Ley del régimen educativo de la Policía Nacional del Perú”, promulgada el 10 de diciembre del 2012, como uno de los pilares de la reforma policial en el proceso de formación de los integrantes de la PNP. El potencial humano constituye el principal activo de toda institución, debiéndose poner énfasis en la calidad de la formación policial, porque el producto de ello que es el personal PNP, es el que debe ejercer la función policial en las comisarías y en la comunidad, siendo la calidad del servicio que se presta a la población la que va a determinar la imagen de la Policía Nacional del Perú.

Se han estudiado y analizado los elementos necesarios para determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional de la Eestp PNP San Bartolo, para lo cual se tuvo que revisar textos de diferentes autores en busca de los conocimientos teóricos científicos que permitieron el desarrollo del presente trabajo de investigación. La información veraz y relevante brindada por las alumnas de la escuela como unidad de análisis a través de la técnica encuesta mediante la aplicación del instrumento cuestionario, ha permitido estudiar la variable diseño organizacional y sus diferentes dimensiones y determinar el nivel de diseño organizacional de la Eestp PNP, San Bartolo, para posteriormente de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación enfocar una propuesta de un diseño con una estructura organizacional que permita la aplicación de las estrategias y el aprovechamiento de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos de la organización; para lo cual se ha estructurado los siguientes capítulos:

Capítulo I: Una vez definido los antecedentes de estudios internacionales y nacionales realizados con respecto al diseño organizacional, se elaboró en base al estudio de textos para en forma ordenada resolver la fundamentación científica, técnica o humanística referente a definición, dimensiones, modelos, tamaño y estructura organizacional, importancia, dirección estratégica, acerca del diseño

organizacional. Se define la justificación planteando finalmente el problema de los fenómenos observados estableciendo las hipótesis y los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Se aborda metodológicamente la investigación, para lo cual se define la variable diseño organizacional, la operacionalización de la variable, el método utilizado como es el hipotético deductivo, el tipo de estudio es la investigación sustantiva en el nivel descriptivo porque está orientada a describir las características del objetivo de la investigación como es el caso de la variable, tal como es y se presenta al momento de realizar el estudio para mejorarlo o conocer que aspectos pueden ser mejorados; el diseño de la investigación es No experimental, transversal y descriptiva, porque se realiza sin manipular la variable y observando los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, y porque la recolección de datos se realiza en un solo momento, analizando los problemas tal y cómo se encuentran al momento de la investigación; se ha definido a las alumnas como unidad de análisis con una población de 171 y una muestra de 120, utilizándose para la recolección de datos la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, aplicado en tres secciones de alumnas (A, B y C) que conforman la muestra, concluyendo el capítulo con los aspectos éticos.

Capítulo III: Se procede al análisis de los datos obtenidos de las encuestas a través de la tabulación y gráficos estadísticos.

Capítulo IV: Se plantea la discusión de la investigación partiendo de las conclusiones de los antecedentes de los estudios internacionales y nacionales realizados con respecto al diseño organizacional y sus dimensiones, en relación con los resultados obtenidos como aplicación de las encuestas.

Capítulo V: Se definen las conclusiones como consecuencia del análisis del capítulo relacionado con la discusión.

Capítulo VI: Se formulan las recomendaciones del trabajo de investigación que se desprenden del análisis de las conclusiones.

Se concluye con las referencias bibliográficas de donde se han extraído los conocimientos teóricos científicos que permitieron el desarrollo del presente trabajo de investigación y finalmente con los anexos que comprende la encuesta de diseño organizacional, base de datos de confiabilidad, base de datos del estudio, la matriz de consistencia, validación de instrumento, y la propuesta de un modelo de diseño organizacional para la Eestp PNP, San Bartolo.

1.1. Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Ávila (2010) en su tesis titulada *Diseño organizacional de una empresa de valuación inmobiliaria e industrial para el estado de Oaxaca*, para optar el grado de maestro en valuación inmobiliaria e industrial, en la Cámara mexicana de la industria de la construcción del instituto tecnológico de la construcción de Oaxaca-México, estableció como objetivo general diseñar una estructura organizacional adecuada y funcional para una empresa de valuación inmobiliaria e industrial, con la finalidad de instaurar una ventaja competitiva en relación a los despachos ya existentes y posicionarse en el sector como la mejor opción para los usuarios. Concluyó, que toda empresa es parte del desarrollo económico del país sea micro, pequeña, mediana o gran empresa, y si desde sus inicios de constitución y formación se orienta a que debe organizarse, esto le garantizará mayor crecimiento y pasos firmes en su productividad, entonces los servicios o productos proporcionados a su cliente final serán de mejor calidad y con tiempo de entrega satisfactorios; asimismo concluye, que si una empresa cualquiera que sea su giro diseña una estructura organizacional adecuada a sus necesidades, disminuirá sus problemas y errores operativos a los que se enfrentan comúnmente al ofrecer sus servicios.

Llasha (2012) en su tesis titulada *Diseño organizacional para la fábrica Andy Sport en el barrio San Felipe, parroquia Eloy Alfaro, periodo 2011-2012*, para optar el título de ingeniero comercial, en la universidad técnica de Cotopaxi de Latacunga-Ecuador, estableció como objetivo general conocer las necesidades existentes para

realizar un diseño organizacional y mejorar los procesos de producción y administrativos. Para ello, se utilizó las técnicas de encuesta practicada a los trabajadores de la empresa y entrevista a los propietarios, para obtener información acerca del problema planteado. Concluyó, que el diseño organizacional ha permitido tener conocimiento sobre el orden jerárquico de la empresa y las funciones que cada empleado debe cumplir en su puesto de trabajo, permitiendo tener procesos y subprocesos de producción más tecnificados.

Barrientos (2016) en su tesis titulada *Propuesta de diseño organizacional para apoyar cambios estratégicos en bombas Ltda.*, para optar el grado de Magister en gestión de personas y dinámica organizacional, en la Universidad de Chile, estableció como objetivo del proyecto aplicar conocimientos adquiridos en el Magister de gestión de personas, en un proyecto específico con relevancia para el rol como líder que se desempeña en el área de gestión de personas, elaborando una propuesta de diseño organizacional que permita entregar una estructura que apoye el plan estratégico desde el área de gestión de personas, con un diseño eficiente que facilite convertir el área en un socio estratégico que ayude a cumplir con los objetivos estratégicos propuestos. En el estudio se utilizó como instrumento el cuestionario practicado a los trabajadores y empleados de la empresa, para obtener las evidencias de algunas oportunidades de mejora. Concluyó, que el diseño organizacional es una propuesta de adecuación del entorno organizacional a los cambios presentes dentro y fuera de la empresa, que permita el aumento de los niveles de compromiso, satisfacción y motivación de los trabajadores, que genere, por tanto, aumento de la eficiencia en los procesos, creando valor para la organización.

1.1.2 Nacionales

García (2004) en su tesis titulada *El diseño organizacional del centro educativo en sus formas de planificación y organización*, para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, teniendo como objetivo general, determinar las características que tienen los procesos de planificación y organización en el diseño

organizacional del centro educativo. Terminado el estudio concluyó que, cuando se realizan modificaciones paulatinas y constantes en la estructura de la organización, éstas permiten intuir que el Centro Educativo reconoce que no se puede permanecer como una organización burocrática centralizada ni llegar al lado opuesto del dejar hacer, y se debe tener presente que la estructura formal de la organización es un medio para facilitar la aplicación de la estrategia y lograr la eficiencia de la organización.

Huaco (2011) en su tesis titulada *El diseño organizacional de la municipalidad distrital y la propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con estándares de productividad satisfactorios, caso: Municipalidad distrital de Pueblo Libre*, para optar el grado académico de Magister en Gestión Empresarial, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú, teniendo como objetivo general, analizar el diseño organizacional actual de la Municipalidad distrital de Pueblo Libre y demostrar sus limitaciones en la producción de servicios, y proponer un modelo alternativo orientando la producción de servicios dentro de los estándares de productividad satisfactorios y planteando la hipótesis general, el diseño organizacional tradicional actual de la Municipalidad distrital de Pueblo Libre produce una serie de limitaciones en los servicios que ofrece, debiendo proponerse un modelo alternativo que responda a la producción de los servicios con estándares de productividad satisfactorios. Terminado el estudio, concluyó que la Municipalidad distrital de Pueblo Libre presenta limitaciones estructurales, como consecuencia se debe mejorar el diseño organizacional, siendo necesario aplicar un nuevo diseño que permita superar dichas limitaciones. Para llegar a ello, realizó un trabajo de campo a través de entrevistas practicadas a los contribuyentes y servidores municipales, entrevista estructurada al sistema organizativo (diciembre 2008), que le permitieron dar respuesta a su hipótesis.

Valderrama (2015) en su tesis titulada *Propuesta del diseño organizacional para mejorar la gestión pública del instituto vial provincial de la provincia de Gran Chimú*, para optar el título de Licenciada en Administración, en la Universidad Nacional de Trujillo - Perú, teniendo como objetivo general, elaborar la propuesta de un modelo del diseño organizacional para mejorar la gestión pública del Instituto

Vial Provincial de la provincia de Gran Chimú, planteando la hipótesis, la propuesta de un modelo de diseño organizacional si permitirá mejorar la gestión pública del Instituto Vial provincial de la provincia de Gran Chimú. Terminado el estudio concluyó, que la aplicación apropiada de las estrategias del modelo de diseño organizacional propuesto permitirá mejorar la gestión pública del Instituto Vial provincial Gran Chimú, debido a que las estrategias propuestas han sido elaboradas teniendo en cuenta la opinión de los encuestados, así como también la situación actual del Instituto Vial provincial - Gran Chimú.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Diseño Organizacional

La Eestp PNP San Bartolo, al igual que otras escuelas de la PNP a nivel nacional, fueron creciendo en las últimas décadas sin la debida planificación, producto del sistema coyuntural del país, con un nivel de diseño organizacional sin definir las estrategias que permita el funcionamiento eficiente de la organización y el buen manejo de sus recursos como infraestructura, talento humano, equipos y recursos tecnológicos; situación que impide que se pueda brindar calidad en la formación policial como es el gran objetivo de las escuelas de formación de la PNP y por ende ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía, y que genera como venimos observando, un deterioro de la imagen institucional como consecuencia de las malas acciones e intervenciones por parte del personal PNP, precisamente como resultado de la ineficiencia en el primer nivel del sistema educativo de la PNP como es la etapa de formación policial.

Stoner, Freeman y Gilbert (1999) definieron el diseño organizacional como “un proceso en el cual los gerentes toman decisiones para elegir la estructura organizacional adecuada para la estrategia de la organización y el entorno en el cual los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia” (p. 355).

El diseño organizacional también es definido como el proceso mediante el cual en las organizaciones las decisiones para definir los aspectos relacionados con la estructura y la cultura son responsabilidad de los gerentes de nivel institucional en una organización, que posibilitan el control de todas las actividades en sus diferentes niveles para el cumplimiento de sus metas y objetivos (Gareth, 2008).

La disposición de los órganos en los diferentes niveles de la estructura organizacional que actúan coordinadamente y que para el desarrollo de sus diferentes actividades con las cuales la organización pueda lograr sus objetivos trazados mantienen una relación de interdependencia, son aspectos que definen el diseño organizacional (Chiavenato, 2001).

Las teorías del diseño organizacional expuestas en los párrafos precedentes coinciden en definir este concepto como el proceso para la toma de decisiones respecto a la elección, la búsqueda y la configuración de la estructura organizacional adecuada para el desarrollo de las actividades hacia el logro de los propósitos de la organización. Razón por la cual, cuando las organizaciones crecen sin definir un plan de acción que se plasman en el proceso de la planificación estratégica y sin definir su estructura organizacional, es decir la forma y disposición de sus órganos en los diferentes niveles, es casi imposible que se puedan lograr los objetivos trazados. El diseño organizacional marca el derrotero a través del cual se pueden desarrollar las actividades con el empleo racional de los recursos y en forma eficiente, utilizando las estrategias más adecuadas para lograr el objetivo de la organización. Es definir las características internas de la organización como la formalización, la especialización, la jerarquía, la centralización, las razones de personal, el profesionalismo; así como, los diferentes aspectos que caracterizan a toda la organización como su tamaño, la tecnología, su entorno, las metas, la estrategia y su cultura. La figura 1 representa el concepto de diseño organizacional.

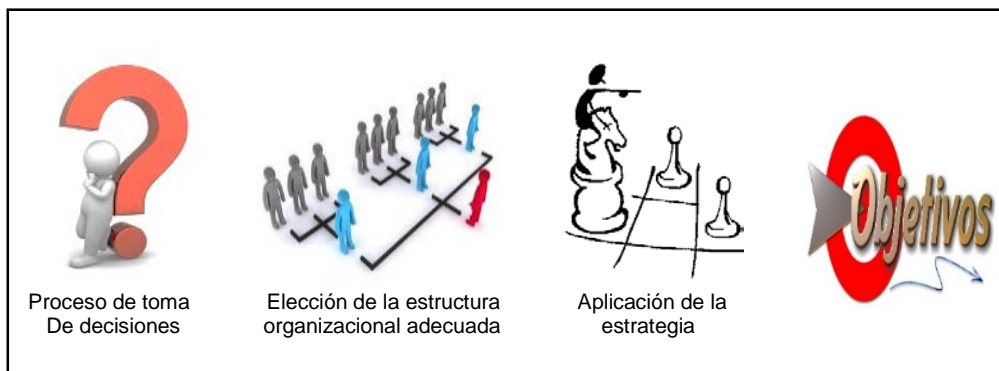


Figura 1. Concepto de Diseño Organizacional

Dimensiones del diseño organizacional

Resulta de suma importancia que, para entender cómo funcionan las organizaciones, lo primero que debemos hacer es examinar sus factores internos y los factores de su entorno; es decir, un análisis de sus dimensiones que están íntimamente relacionadas e interactúan entre sí, las cuales pueden ser modificadas con la finalidad que alcancen las metas y resultados esperados y que resulta de vital importancia estudiarlas porque nos permite analizar y comparar con otras organizaciones para determinar nuestro potencial organizacional y el diseño más adecuado para el funcionamiento. Estas dimensiones en el estudio de investigación se determinan posteriormente a la definición de la variable, para seguidamente establecer los indicadores y los ítems para la recolección de datos (Quispe, 2014).

En las organizaciones, las características específicas del diseño organizacional, que para nuestro caso materia de investigación, es la variable de estudio, están definidas por sus dimensiones, conforme Daft (2010) indicó “estas dimensiones describen a las organizaciones de manera similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las personas” (p. 14).

Asimismo, Daft (2010) manifestó que “las dimensiones del diseño organizacional son: la formalización, el profesionalismo, la tecnología, el entorno o medio ambiente, las metas y estrategias, y la cultura” (p. 15).

Los rasgos internos de una organización vienen descritos por dimensiones como la formalización y el profesionalismo que definen el sustento a través del cual se pueden hacer comparaciones respecto a la solidez, competitividad y efectividad de las organizaciones. Por otro lado, existen dimensiones que describen las diferentes características de funcionamiento y son las que definen a toda la organización como son la tecnología, el entorno o medio ambiente, las metas y estrategias y la cultura (Daft, 2010).

A continuación, definiremos cada uno de los elementos que conforman las dimensiones:

Dimensión 1: la formalización.

Según Daft (2010) “la formalización se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización” (p. 15).

La Eestp PNP San Bartolo tiene una alta formalización ya que poseen los instrumentos de gestión como la Ley de la PNP, Ley del Régimen Educativo, el ROF, el MOF, el Mapro, el CAP y la reglamentación para sus trabajadores, para sus estudiantes y profesores, pero que no es muy difundida entre sus miembros como es el caso de las estudiantes que se vienen formando para ser futuras policías.

Dimensión 2: el profesionalismo

Daft (2010) definió el profesionalismo como “el nivel de educación formal y capacitación de los empleados” (p. 17).

En lo que respecta a capacitación, a pesar de que no existen diferentes percepciones, las alumnas PNP no realizan prácticas de tiro policial en cantidades suficientes para su buena formación policial, la enseñanza que reciben por parte de los docentes no es muy buena, no muestran conocimiento y dominio del curso, no se logra cubrir las expectativas de las alumnas, por lo que la formación académica y la docencia no son de calidad.

Dimensión 3: la tecnología

La tecnología conforme lo definió Daft (2010) “se refiere a las herramientas, técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en productos” (p. 17).

En una organización tenemos por ejemplo los sistemas de información (internet, redes, automatizaciones), maquinaria, equipos. Las organizaciones cuando se encuentran en una constante evaluación, actualización e innovación de su tecnología, obtienen una mejor ventaja competitiva que les permite seguir operando con mucho éxito en el mercado. Las dos especialidades que se vienen desarrollando en la escuela como son la de orden público e investigación criminal, no cuentan con laboratorios para su plena capacitación, no tienen acceso a los sistemas de internet, la biblioteca no se encuentra debidamente implementada y no posee galerías para el ejercicio de tiro policial.

Dimensión 4: el entorno

Conforme lo mencionó Daft (2010) el entorno “incluye todos los elementos fuera de la organización” (p. 17).

En la Eestp PNP el entorno está constituido por el comando de la Policía Nacional del Perú, que si bien es cierto no existen diferentes percepciones en lo que respecta al nivel de diseño organizacional en esta dimensión, las disposiciones como los nombramientos de servicios y comisiones al exterior de la escuela influyen negativamente en la formación de las alumnas, ya que generalmente tienen que ausentarse de las aulas perdiendo continuidad en la capacitación que reciben en el proceso de formación, aunado al recorte en el proceso de formación de tres años para incrementar el efectivo policial que se requiere para hacer frente al accionar delincuencia.

Dimensión 5: las metas y la estrategia

Daft (2010) hizo conocer que “las metas y las estrategias de una organización definen el propósito y las técnicas competitivas que la diferencian de otras organizaciones” (p. 17).

Las organizaciones cuando planifican definen sus metas que por lo general forman parte y se consolidan como una declaración duradera de la misión, son cuantificables y medibles y deben estar alineados en el marco y en el tiempo con el objetivo. El plan de acción establece las estrategias en donde se describen la forma como se distribuyen los recursos de la organización, así como las actividades para hacer frente a los elementos que conforman el entorno y poder alcanzar las metas de la organización. En la Eestp PNP San Bartolo se observa la ausencia de un plan de acción general que priorice las iniciativas más importantes, desconociéndose las estrategias más adecuadas para cumplir con las metas y los objetivos trazados.

Dimensión 6: la cultura

La cultura de una organización conforme lo definió Daft (2010) “es el conjunto subyacente de valores, creencias, entendimientos y normas clave compartidos por los empleados” (p. 17).

La cultura organizacional tiene muchas traducciones como el comportamiento ético, la identidad corporativa, la calidad de los servicios, ceremonias, festejos, símbolos indumentaria, sentimientos compartidos, lenguaje, entre otros, por lo tanto, cuando hablamos de cultura en el ámbito organizacional esta no siempre se establece por escrito, asimismo tampoco la podemos reconocer de una manera formal (Daft, 2010). La escuela no posee espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas, existen procedimientos formales que deben seguir y una estructura muy rígida donde los jefes toman las decisiones.

Después de haber definido las dimensiones organizacionales, podemos establecer que estas son interdependientes, se condicionan unas a otras y guardan estrecha relación con el diseño de la organización. Cuando en una organización los procesos de formalización, especialización y centralización son bastante elevados es porque su entorno y ambiente se caracterizan por ser estable, de gran tamaño y una tecnología sujeta a constantes innovaciones. Caso contrario sucede con las organizaciones que mantienen una evaluación permanente y cuyo propósito se centra no solo en adquirir sino también en desarrollar nuevos sistemas de tecnología, cuyo entorno es inestable y cambio constante, con un desarrollo fuerte

de cultura organizacional, crean procesos donde el profesionalismo y la descentralización en la toma de decisiones tienen predominio.

Podemos concluir entonces, que las dimensiones del diseño organizacional se encuentran en un proceso de constante cambio y deben ser consideradas y analizadas en sus diferentes elementos para definir el diseño organizacional. Por lo tanto, no existe una definición de diseño organizacional único y mejor, puesto que la configuración de las dimensiones varía de una organización a otra.

Modelo de Diseño Organizacional de Ailed Labrada Sosa

El modelo de diseño organizacional que se muestra en la figura 2, es una herramienta que permite a las organizaciones contar con una estructura diseñada conforme a sus estrategias para ser más competitivas a través de la integración de sus sistemas y tecnologías (Labrada, 2008).

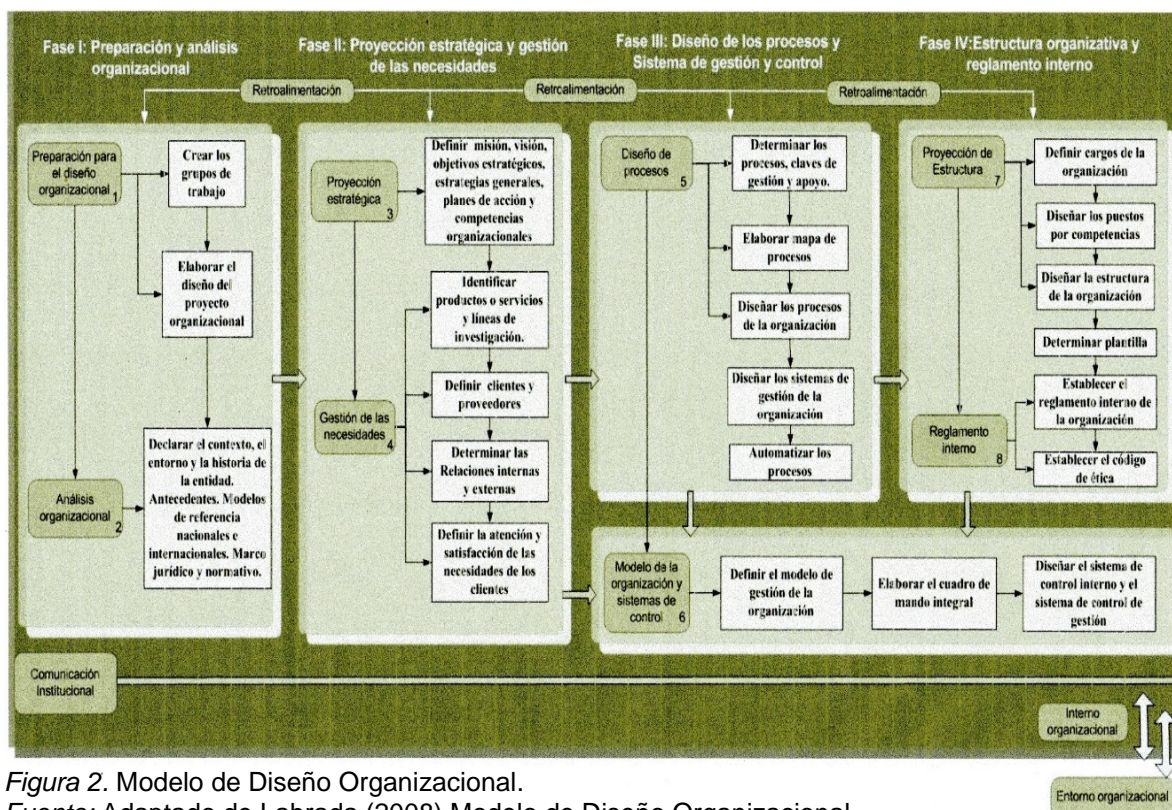


Figura 2. Modelo de Diseño Organizacional.

Fuente: Adaptado de Labrada (2008) Modelo de Diseño Organizacional.

Conforme se puede observar en el mencionado modelo de diseño organizacional, este consta de cuatro fases: la primera, preparación y análisis organizacional; la segunda, proyección estratégica y gestión de las necesidades; la tercera, diseño de los procesos y sistema de gestión y control; y, por último, la fase de estructura organizativa y reglamento interno. Con respecto a la primera fase de preparación y análisis organizacional, se crean los grupos de trabajo para la elaboración del proyecto del diseño organizacional. En la segunda fase de proyección estratégica y gestión de necesidades, se realiza el diagnóstico y el proyecto estratégico de la organización con la definición de la misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias generales, planes de acción y competencias organizacionales; además se definen las líneas de investigación, el entorno de la organización y se analiza la satisfacción de las necesidades de los clientes.

En la tercera fase sobre diseño de los procesos y sistemas de gestión y control, quedan definidos los procesos claves de gestión y de apoyo y el diseño de los sistemas de gestión de la organización y el sistema de control. Por último, en la cuarta fase sobre estructura organizativa y reglamento interno, se definen los cargos de la organización, se diseñan los puestos por competencias, así como la estructura de la organización y se establece el reglamento interno y el código de ética de la organización.

La aplicación de este modelo de diseño organizacional es adecuada para las diferentes empresas comerciales e industriales, en razón que responde a múltiples necesidades y que requieren de actualización constante conforme a las exigencias del mercado, para posteriormente ir diseñando y automatizando los diferentes procesos que permitan la atención y satisfacción de los clientes.

Modelo de Diseño Organizacional de Richard Daft

Una de las grandes responsabilidades de quienes lideran las organizaciones aplicando sus habilidades y competencias, es conducir las hacia el éxito con el establecimiento de metas y las estrategias adecuadas que puedan mantener en un

nivel competitivo a la organización y la aplicación de un diseño que permita el logro de sus propósitos. El diseño organizacional, es un proceso de toma de decisiones, cuya responsabilidad es asumida por los gerentes del nivel institucional de la organización, quienes tiene que definir la estructura organizacional más adecuada, a través de la cual se pueden aplicar las estrategias. (Stoner, et al., 1999).

La decisión para definir el gran objetivo trazado por la organización recae en el nivel más elevado que es el nivel institucional, en donde se encuentran los altos directivos, quienes son los responsables de la dirección que se debe tomar para lograr dicho objetivo y que van dando forma al diseño y la manera como debe ser administrada. Se muestra el diseño organizacional propuesto por Daft (2010) que resulta ser una herramienta muy útil y que da sustento al rigor científico que requiere el presente trabajo de investigación, en virtud que refleja la forma en que se implementan las metas y estrategias de modo que la atención y los recursos de la organización se enfocan constantemente en realizar la misión y alcanzar las metas. El diseño organizacional es la administración y ejecución del plan estratégico. En el mismo gráfico se puede apreciar como a partir de la dirección general y a través del análisis del entorno (oportunidades y amenazas, incertidumbre y la disponibilidad de recursos de la organización) y de la situación interna (fortalezas y debilidades, competencia, estilo de liderazgo y desempeño de la organización) podemos definir la misión y las metas de la organización.

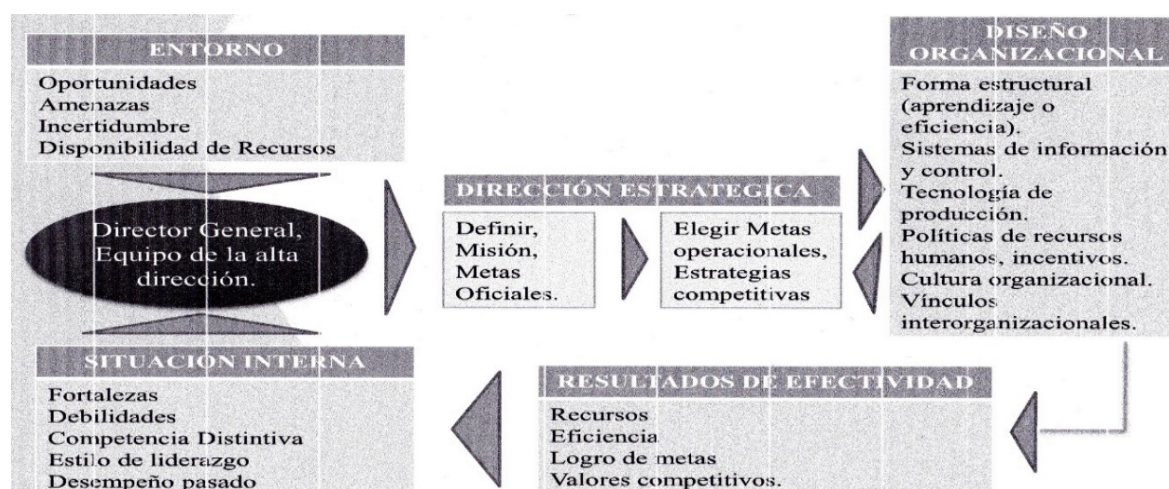


Figura 3. Modelo de Diseño organizacional.

Fuente: Adaptado de Daft (2010) Teoría y Diseño Organizacional.

Posteriormente, se formulan las estrategias y metas operativas específicas que definen el diseño organizacional (la forma estructural, los sistemas de información y control, tecnología, política de recursos humanos, cultura y relaciones interorganizacionales) con la que la organización debe cumplir con su misión en general; y, por último, nos muestra como los gerentes evalúan la efectividad de los esfuerzos organizacionales, es decir, el grado en que la organización cumple con sus metas.

El Tamaño organizacional en los diseños organizacionales.

El crecimiento que experimentan las organizaciones ocasiona cambios en su estructura y esto motivado por ciertos factores internos y externos de la organización. Factores internos expresados en el crecimiento de la producción que implica la asignación de mayores recursos como los tecnológicos, logísticos, financieros, humanos; y, factores externos como la demanda de los productos o servicios de la organización, que es el factor que tiene influencia e incide en el crecimiento interno de la organización. El cambio en relación con su tamaño que comprende la cantidad de personas que trabajan, así como la cantidad de sus recursos en la organización, así como la disposición de sus diferentes órganos y las actividades que realiza para el cumplimiento de sus objetivos, es lo que determina su diseño organizacional (Chiavenato, 2009).

La creciente ola delictiva por parte de los grupos criminales que ha causado gran preocupación en la población, requiere de una mayor atención por parte de la Policía Nacional del Perú que demanda de una estrategia que incluye un mayor requerimiento y efectividad de sus efectivos policiales que se forman en las Eestp PNP, siendo una de ellas la de San Bartolo; factor del entorno o medio ambiente que incide y que trae como consecuencia que se deban de adoptar cambios en la estructura de la organización, que implica a su vez la asignación de mayores recursos y por lo tanto modificaciones en su estructura, en el tamaño y por ende en su diseño organizacional.

La estructura en los diseños organizacionales

A través del diseño organizacional podemos determinar cuál es la estructura más adecuada que permitirá a la organización coordinar sus diferentes actividades para el buen manejo de sus recursos, así como la asignación expresa de responsabilidades en sus diferentes niveles organizacionales y la aplicación de la estrategia apropiada que permita el logro de los objetivos trazados y un crecimiento ordenado de la organización. Para que una organización pueda lograr sus metas trazadas tiene que definir su estructura organizacional, es decir la disposición coordinada de sus diferentes órganos agrupados conforme a la especialización que no es sino lo que llamamos división del trabajo, cuyas actividades se desarrollan respetando los principios y las relaciones de autoridad y un control en la utilización de sus recursos (Gareth, 2008).

Aspectos básicos de estructura organizacional

Cuando crece la demanda de los productos o servicios en las organizaciones, estas también tienden a crecer; por lo tanto, se debe incidir y dar suma importancia al control y la coordinación de las diferentes actividades que desarrolla para lograr sus objetivos. Esto se logra a través de la diferenciación y la integración. Para lograr sus metas la organización a través de la planificación destina personas y recursos para el desarrollo de sus actividades, estableciendo relaciones de tarea y autoridad; asimismo, estas actividades deben desarrollarse en forma coordinada en dirección a propósitos comunes. Ambos procesos reciben el nombre de diferenciación e integración, respectivamente (Gareth, 2008).

La autoridad y el control

La eficacia en el funcionamiento de los sistemas de toma de decisiones y de comunicación, está determinado por la forma de una organización, por su organigrama, que refleja la disposición de los órganos en los diferentes niveles de autoridad dentro de la organización. Las decisiones con respecto a la jerarquía, así como el equilibrio que debe existir entre la toma de decisiones centralizada y

descentralizada son responsabilidad de los gerentes y es un proceso que permiten a las organizaciones determinar el nivel de diferenciación vertical (Gareth, 2008).

Producto del crecimiento de la demanda de los productos o servicios de una organización, es decir una mayor diferenciación, se incrementa el número de personal que cumplen funciones diversas, que dificulta la coordinación de sus actividades. Resulta complicado saber la contribución que en las tareas realiza, así como evaluar su desempeño y poder recompensarlos.

Ante esta situación y para tener un mayor control de sus integrantes una organización tiende a incrementar la cantidad de sus gerentes que son los que planifican y toman las decisiones; asimismo, hacen que su estructura sea mucho más elevada aumentando el número de niveles en su jerarquía administrativa, elevando la diferenciación vertical y por lo tanto un control directo de sus integrantes (Gareth, 2008).

Con lo mencionado en el párrafo precedente, se corre el riesgo de que ante un mayor crecimiento de la organización el tramo de control se hace mucho más amplio generando que la dirección y control no sea efectiva, y los errores que puedan presentarse pasen desapercibidos por los gerentes (Stoner, et al., 1999).

El crecimiento de las organizaciones hace que el grado de control de los gerentes sea demasiado amplio, perdiéndose el control sobre los subordinados. En la figura podemos observar el manejo de las relaciones por parte de los gerentes.

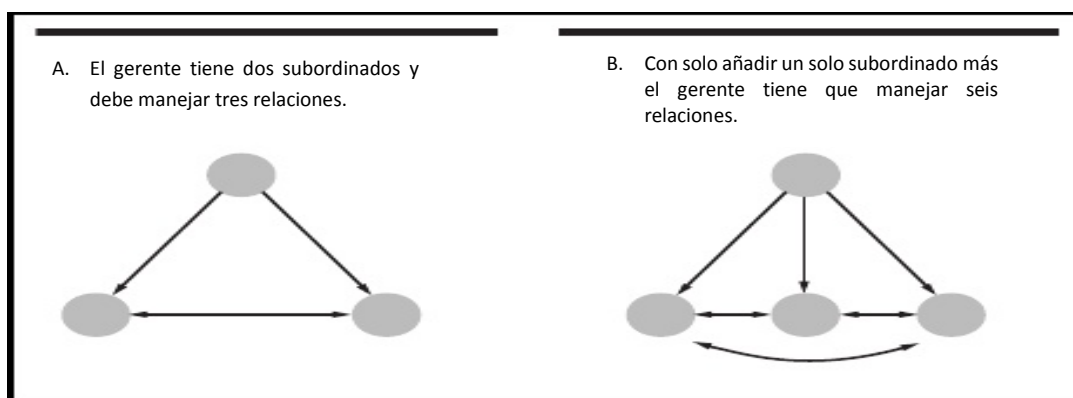


Figura 4. Diseño de estructura organizacional: autoridad y control

La especialización y la coordinación

La especialización hace que las organizaciones agrupen las diferentes tareas que se realizan en departamentos y hacer más efectiva la coordinación. Por lo tanto, se debe diseñar una estructura que permita a la organización coordinar de la mejor manera las diferentes actividades para el logro de sus metas. Una de estas estructuras es la funcional, que es un diseño en donde se agrupan a las personas que trabajan en la organización de acuerdo con sus experiencias, habilidades y destrezas (Gareth,2008).

Diseño de la estructura organizacional.

Para el diseño organización propuesto como consecuencia de las recomendaciones en la presente investigación, se tomará en cuenta la estructura funcional de Gareth (2008), en donde define claramente los conceptos de autoridad, control, especialización y coordinación, conforme se puede apreciar en las siguientes figuras:

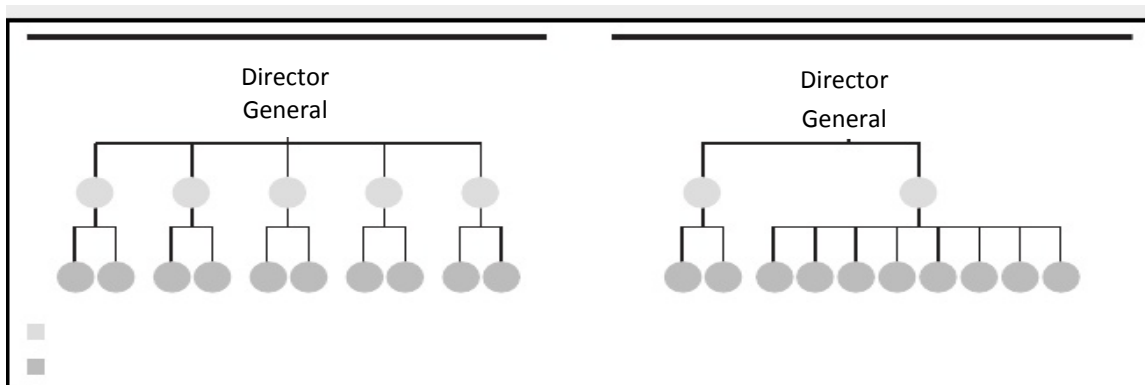


Figura 5. Diseño de estructura organizacional: autoridad y control

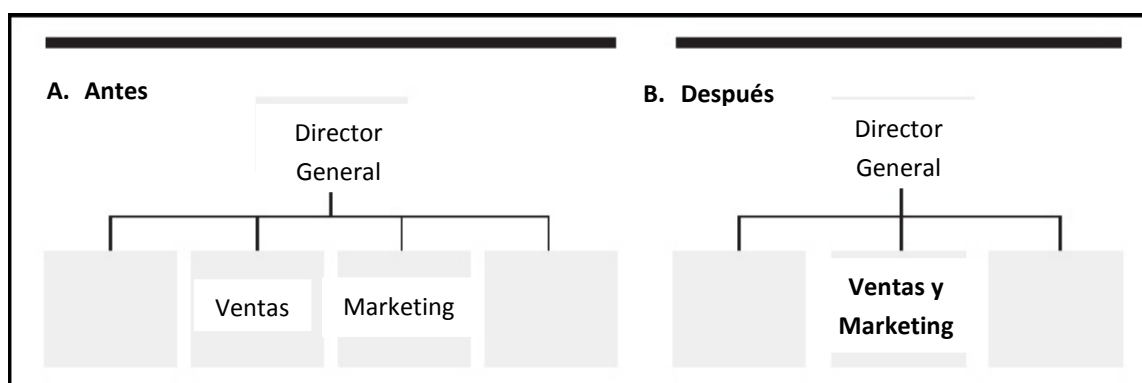


Figura 6. Diseño de estructura organizacional: especialización y coordinación

Importancia del diseño organizacional

Es importante porque mediante el diseño organizacional, conforme lo plantearon en su oportunidad las diferentes teorías administrativas a través del estudio de la Teoría General de Administración - TGA, podemos lograr la eficiencia de las organizaciones, específicamente el tema materia de investigación como es el diseño organizacional de la Eestp PNP, San Bartolo, a través de una estructura que se ajuste a las estrategias y facilite el logro de las metas y los objetivos de la organización, como es la formación de calidad y que redunde en un buen servicio a la comunidad y por ende la buena imagen de la Policía Nacional del Perú.

La dirección estratégica en el diseño organizacional

A través de la planeación estratégica las organizaciones determinan la dirección que deben seguir y la asignación de los recursos para alcanzar la misión, la visión, las metas operacionales y las estrategias que le permitan el logro de sus propósitos. La dirección estratégica es concebida como el arte y la ciencia que, a través de sus diferentes funciones, formula, implanta y evalúa las decisiones que le van a permitir lograr sus objetivos.

Mediante el análisis FODA la administración estratégica nos permite conocer cómo está funcionando la organización, para posteriormente tomar las acciones más adecuadas para el éxito de la organización. El proceso de dirección estratégica se realiza a través de las etapas de formulación, implantación y evaluación de la estrategia. A través del análisis interno y externo, se podrá determinar los factores que influyen en forma positiva y negativa en la organización.

Cuando producto del análisis en una organización definimos cuáles son nuestras fortalezas y debilidades internas, así como nuestras oportunidades y las amenazas que rodean a la organización, podemos definir claramente nuestra misión, y crear las bases suficientes para establecer nuestros objetivos y

estrategias que nos conducirán a superar las debilidades y aprovechar las fortalezas (David, 2003).

La visión

Después de haber realizado un análisis del entorno y la situación interna de la organización, el siguiente paso dentro del diseño organizacional es la definición de la visión como punto de partida dentro de la planeación estratégica. La visión es lo que la organización espera ser en el futuro mediante el empleo eficiente de sus recursos, es preguntarse qué queremos llegar a ser. La planeación estratégica es un proceso en donde el primer paso que debemos seguir es la elaboración de la visión, para posteriormente definir cuál es nuestra misión (David, 2003).

La misión

La misión define cual es la razón de ser de la organización en el mercado, define las actividades que la organización está desarrollando en un momento determinado, es preguntarnos cuál es nuestro negocio. Conforme lo mencionó Munch (2008) la declaración de la misión debe reunir los siguientes requisitos:

Amplia. Dentro de una línea de expansión, pero lo suficientemente específica y bien definida para que sea fácil de entender y lograr.

Motivadora. Inspiradora y alcanzable.

Permanente. Orienta al propósito de la empresa durante todo su ciclo de vida.

Congruente. Consistente con lo que se hace y desea.

Los objetivos

Las organizaciones después que definen su visión, su misión, establecen los resultados que desean alcanzar en un tiempo determinado, en otras palabras, determinan sus objetivos organizacionales, que, a través de la implementación de la estrategia debida, conducirá a la eficiencia de la organización. Son los logros que nos proponemos conseguir en un plazo determinado, y que deberá ser enunciado específicamente y de forma positiva, estar alineado en el tiempo con la visión y en el marco con la misión.

Los objetivos están establecidos cuantitativamente y representan para la organización los resultados y fines que espera obtener y alcanzar en el futuro Munch (2008) hizo mención que los objetivos para que estén debidamente estructurados, deben reunir las siguientes características: establecerse a un tiempo específico, determinarse cuantitativamente y su redacción debe iniciar con un verbo en infinitivo.

El análisis FODA

Es un diagnóstico que se realiza del análisis interno y el entorno de las organizaciones, con la finalidad específica de establecer cuáles son las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas en los cuales se desenvuelve la organización y determinan su curso de acción. El análisis FODA es una herramienta que permite conocer respecto de la situación de una organización y que nos conduce a la toma de decisiones en concordancia con sus objetivos. Un buen diagnóstico permitirá la planeación exitosa y por lo tanto el cumplimiento de las metas trazadas por la organización; esto significa convertir las amenazas en oportunidades y las debilidades en fortalezas. Para el análisis FODA recurriremos a la matriz de la figura siguiente:

FACTORES INTERNOS	FORTALEZAS (F) Listado de Fortalezas	DEBILIDADES (D) Listado de Debilidades
FACTORES EXTERNOS	ESTRATEGIAS (FO) Determinar las Estrategias que permitan aprovechar las oportunidades	ESTRATEGIAS (DO) Determinar las oportunidades que permitan minimizar las debilidades
OPORTUNIDADES (O) Listado de Oportunidades	ESTRATEGIAS (FA) Determinar las Fortalezas para reducir el impacto de las Amenazas	ESTRATEGIAS (DA) Minimizar las Debilidades evitando las Amenazas
AMENAZAS (A) Listado de Amenazas		

Figura 7. Matriz FODA

La matriz representa la forma como podemos conjugar las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas. La combinación de las fortalezas con las oportunidades (FO) determinan las estrategias que permiten aprovechar las oportunidades y potenciar la organización. De la misma manera la combinación de las debilidades con las oportunidades (DO) determinan las estrategias para minimizar las debilidades. Las estrategias fortalezas amenazas (FA) permiten reducir el impacto de las amenazas y por ultimo las estrategias debilidades amenazas (DA) advierten cualquier amenaza para la organización.

Las fortalezas

Son todos los aspectos relacionados con los puntos fuertes que permitirán explotar las oportunidades de la organización y conseguir ventajas competitivas con relación a otras organizaciones. Son todas las capacidades internas con que cuenta la organización, que contribuyen con su desarrollo, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia (David, 2003).

Las debilidades

Son los puntos débiles que obstaculizan e impiden el logro de los objetivos de la organización y que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, son los recursos de los que se carece, las habilidades que no se poseen, las actividades que no se desarrollan positivamente, entre otros aspectos, y que pueden ser aprovechadas por la competencia para incrementar su potencial; en otro sentido, son todos los elementos internos que obstaculizan el desarrollo de una buena gestión administrativa (David, 2003).

Las oportunidades

Son los factores externos que propician el logro de los objetivos y que significan una oportunidad de desarrollo para la organización. Son todos aquellos factores que resultan siendo positivos, favorables, aprovechables, que se deben descubrir en el ambiente en el que actúa la organización y que permite la obtención de ventajas competitivas (David, 2003).

Las amenazas

Son los diferentes factores externos q influyen negativamente en el desarrollo de la organización que impiden el logro de sus objetivos y que provienen del entorno y del ambiente, y atentan con la estabilidad y la permanencia de la organización en el mercado, por lo tanto, es importante que a través de la alta dirección de la organización se diseñe la estrategia más adecuada para el cumplimiento de la misión (David, 2003).

Las estrategias

Después del análisis FODA se establecen las estrategias que permitirán a la organización cumplir con sus metas y objetivos. La estrategia es desarrollar a largo plazo una serie de operaciones a través de un conjunto de acciones hacia el logro de determinados fines y cuya aplicación depende de la situación del mercado (David 2003). El cumplimiento de las metas y objetivos trazados por la organización dependen mucho de la aplicación de las estrategias.

En la figura (David, 2003) presentó el siguiente modelo de la administración estratégica, que será tomado en consideración en la presente investigación.

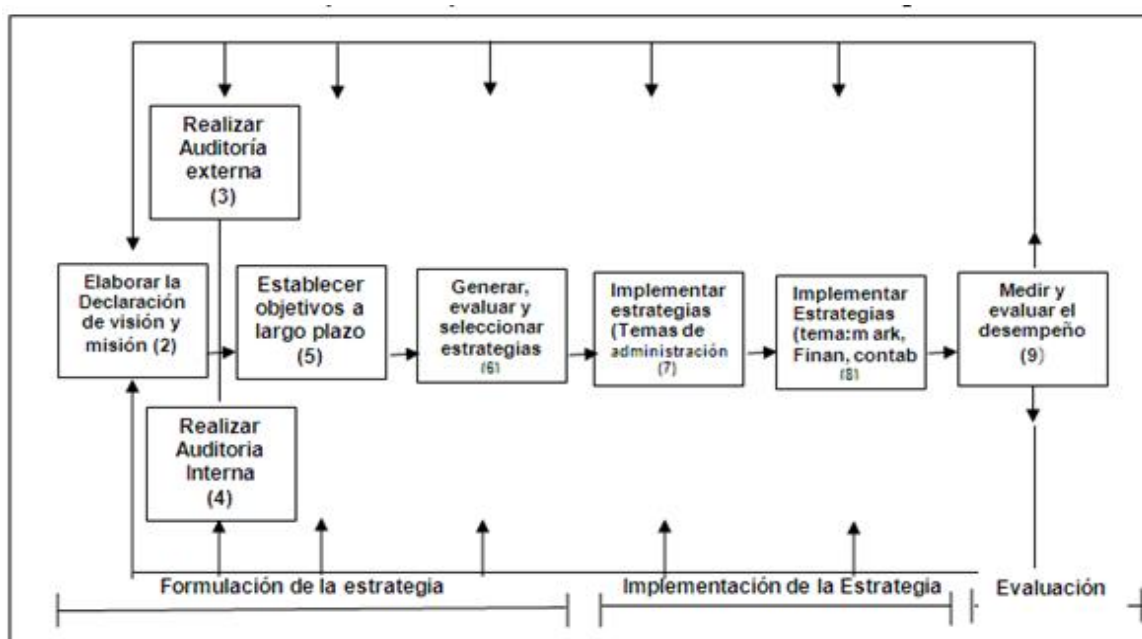


Figura 8. Modelo de Dirección Estratégica

Fuente: Adaptado de David (2003) Conceptos de Administración Estratégica.

1.3. Justificación

1.3.1 Teórica

La Policía Nacional del Perú, siempre ha estado sujeta por los diferentes Gobiernos de turno a constantes reorganizaciones y reestructuraciones para hacer más eficiente la labor policial, medidas que llegan hasta el nivel de los centros de formación policial, que conforman el primer nivel del sistema educativo policial, siendo una de ellas la Eestp PNP, San Bartolo, en donde se forman las futuras policías de la PNP. Cuando las reorganizaciones y reestructuraciones son frecuentes en una organización es porque su estructura a través de la cual están dispuestos sus diferentes órganos y que es definida por su diseño organizacional no es adecuada a sus necesidades (Chiavenato, 2001). Por ello, es importante contar con un diseño organizacional adecuado que permita la aplicación de las metas y las estrategias operacionales.

El diseño organizacional, es un proceso de toma de decisiones, que es asumida por los gerentes en el nivel institucional para establecer la estructura organizacional más adecuada, a través del cual los miembros de la organización puedan aplicar en el medio ambiente las estrategias para el logro de la misión (Stoner, et al., 1999).

Un aspecto importante para la administración en el diseño organizacional es establecer la forma como funcionara la organizacional en el tiempo haciéndola más eficiente mediante la correcta distribución de sus recursos (Chiavenato, 2001).

A través de los mencionados conocimientos y haciendo un análisis de las diferentes dimensiones del diseño organizacional como: la formalización, el profesionalismo, la tecnología, el entorno o medio ambiente, las metas y la estrategia, y la cultura, seleccionadas para el estudio, podremos saber el nivel del diseño organizacional de la Eestp PNP, San Bartolo y si cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento óptimo de los objetivos trazados, que al final nos permitirá determinar el diseño organizacional adecuado para la estrategia de la organización, conocer cómo funcionará y cómo se distribuirán sus recursos.

1.3.2 Práctica

El presente trabajo de investigación a través de una propuesta de diseño organizacional es importante, porque expresa un modelo que permite el funcionamiento óptimo de la Eestp PNP, San Bartolo, para evitar someterla a futuras y constantes reorganizaciones y reestructuraciones y que redundará en una formación de calidad y por ende la buena imagen de la Policía Nacional del Perú. El estudio será puesto a consideración de los funcionarios Policiales quienes serán los que tomen las decisiones más adecuadas para el funcionamiento óptimo y el uso eficiente de los recursos.

1.3.3 Social

Este proyecto de investigación se ha desarrollado teniendo en consideración que la calidad del servicio policial que prestan los efectivos policiales a la ciudadanía, debe ser producto de una formación de calidad que empieza en las escuelas de formación policial, primer nivel del sistema educativo de la Policía Nacional del Perú, como es la Eestp PNP, San Bartolo, en donde se vienen formando nuestras futuras policías nacionales. Uno de los objetivos de las organizaciones es brindar un servicio de calidad para lo cual dirigen sus esfuerzos y evitan cometer errores, planificando bien sus procesos desde que estos empiezan a funcionar y no correr el riesgo de la retroalimentación constante (Stoner, et al., 1999).

Para ello, es importante que la Eestp PNP, San Bartolo, cuente con un alto nivel de diseño y una estructura organizacional que permita el funcionamiento óptimo con el aprovechamiento de sus recursos de manera eficiente, que permitirá una formación de calidad y el mejoramiento de la imagen de la Policía Nacional del Perú, hoy en día tan deteriorada como consecuencia de las malas acciones e intervenciones del personal policial, y que conlleve a que esta pueda ejercer el cumplimiento de su finalidad fundamental tipificada en el artículo 66º de la Constitución Política del Perú, como es el de garantizar, mantener y restablecer el orden interno, la protección y ayuda a las personas y a la comunidad; la seguridad del patrimonio público y privado y el combate a la delincuencia.

1.3.4 Metodológica

Para el logro de los objetivos de la investigación, se acudió a la formulación de los instrumentos para medir la variable “diseño organizacional” y sus dimensiones. La información será recabada por medio de la técnica de recolección de datos como es la encuesta, y su instrumento el cuestionario, respectivamente, cuyos resultados nos permitirá llegar a las conclusiones y recomendaciones para elegir el diseño organizacional adecuado para la aplicación de la estrategia de la organización y el uso eficiente de sus recursos.

1.4. Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

En el marco de sistemas administrativos y específicamente en el planeamiento estratégico, los países como Chile, Brasil, Colombia, entre otros, nos llevan 25 años en implementación de la calidad de los sistemas. Nuestro país inicia en el año 1962, la planificación de los grandes objetivos nacionales, con la creación del INP (Instituto Nacional de Planificación), sin embargo, en el año 1992, el gobierno de entonces decreta el cierre de este instituto; desde aquel entonces cada sector planificó y ejecutó metas y objetivos nacionales totalmente desarticulados, sin visión general del país. Hasta que en el 2008 se crea Sinaplan (Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico) y con ello el Ceplan (Centro de Planeamiento Estratégico) órgano rector del planeamiento estratégico en el país, estipulado en la Directiva N° 001-2014-Ceplan, de obligatoriedad implementación en los tres niveles de gobierno y en todas las entidades de gestión pública. El Pesem Mininter (Planeamiento Estratégico Sectorial Multianual del Ministerio del Interior) no es ajeno a esta Directiva y por ente el diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP San Bartolo.

En los últimos años, países latinoamericanos como Chile y Ecuador, vienen desarrollando importantes avances en las reformas educativas de carácter policial, dejando de lado el modelo policial tradicional de carácter militar y centralizado orientado por su naturaleza marcadamente represiva, implementando en las

escuelas de formación un sistema de formación permanente con una nueva visión para los contextos y demandas sociales actuales como es el servicio policial de calidad; siguiendo el mismo ejemplo, nuestro país atraviesa una etapa de consolidación democrática que exige la necesidad de modernizar y reformar las instituciones del Estado. La Policía Nacional ha merecido una atención especial ante el incremento de situaciones que amenazan el orden interno, así como por la aparición de nuevas formas delictivas y la proliferación de conflictos sociales que demandan de nuevas estrategias para enfrentar con éxito dicha situación.

Estrategias que el gobierno central ha venido desarrollando aplicando algunas medidas específicas que incidan en la modernización y reforma de la Policía Nacional, para mejorar su organización y funciones, en el marco del Plan Bicentenario El Perú hacia el 2021, aprobado por el Acuerdo Nacional de marzo 2011 del Ceplan de largo plazo y que contiene las políticas nacionales de desarrollo que deberá seguir el Perú en los próximos años y el planeamiento estratégico como sistema administrativo del Estado, cuyo ente rector es el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-Ceplan, que tiene por finalidad regular la eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos; y, en aplicación de la Directiva N° 001-2014-Ceplan aprobado por Resolución de Presidencia N° 26-2014-Ceplan/PCD del 02 de abril del 2014, como un avance fundamental en la modernización de la gestión pública que incorpora el pensamiento prospectivo y estratégico en todos los niveles de gobierno, vinculando la visión a futuro del país y sus sectores con los recursos necesarios para alcanzarlos y que tiene por finalidad lograr que los planes estratégicos de las entidades de la administración pública estén articulados al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional - PEDN y que los recursos públicos se asignen con eficiencia y eficacia y contribuyan al desarrollo nacional a través del proceso de planeamiento estratégico que se desarrolla en las fases de análisis prospectivo, fase estratégica, fase institucional y fase de seguimiento.

Razón por la cual, se han aplicado algunas medidas específicas como el Decreto Legislativo N° 1148 “Ley de la Policía Nacional del Perú”, promulgada el 11 de diciembre del 2012, que establece como objetivo mejorar la función policial, hacerla más eficiente y que satisfaga adecuada y oportunamente las necesidades

de orden interno, seguridad ciudadana y protección de las personas y comunidad en todo el territorio nacional, enfatizando que el ejercicio de la función policial requiere conocimientos especializados los cuales son adquiridos a través de la formación profesional en las escuelas de la PNP, una formación académica integral, que le permita su buen desempeño profesional y desarrollo cultural, social y económico, con énfasis en la disciplina, el mérito, el respeto irrestricto a los derechos humanos, la ética, el liderazgo y el servicio público.

En ese sentido, la modernización de la Policía Nacional apunta a la “profesionalización del personal policial”; es decir, dotar al personal de todos los conocimientos y las herramientas necesarias que redunde en la calidad de la formación policial, y ello sólo se podrá lograr si se empieza por asumir el importante rol desde la etapa de formación, primer nivel del sistema educativo policial, y que se imparte en las Eestp. El Decreto Legislativo N° 1151 “Ley del régimen educativo de la Policía Nacional del Perú”, promulgada el 10 de diciembre del 2012, establece que el régimen educativo policial es parte del sistema educativo nacional, se ubica en la etapa de educación superior universitaria y técnica, en concordancia con la ley general de educación, ley universitaria y ley de institutos y escuelas de educación superior; asimismo, considera como uno de los pilares de la reforma policial el proceso de formación de los integrantes de la PNP, constituyendo el potencial humano el principal activo de toda institución; razón por la cual, se debe poner énfasis en la calidad desde la formación policial, desde el inicio, para no cometer errores después y tener que corregirlos en el camino, cuando las exigencias del servicio policial así lo requieran y demanden un servicio de calidad.

La Ley general de educación Ley N° 28044, en su artículo 13° establece los factores que interactúan para el logro de la calidad de la educación que comprende inversión mínima por alumno y que corresponde la atención de salud, alimentación, y provisión de materiales educativos, así como de infraestructura, equipamiento, servicios, y materiales educativos adecuados a las exigencias técnico-pedagógicas de cada lugar y a las que plantea el mundo contemporáneo; por lo tanto, el sistema educativo de la Policía Nacional del Perú, que comprende a todas las escuelas de formación policial, en coherencia con lo que establece la mencionada ley, debe

diseñar las metas y las estrategias educativas para mejorar la calidad de la formación de los alumnos de las escuelas de educación superior técnico profesional PNP, que solamente se podrá lograr a través de un diseño organizacional que permita definir la estructura organizacional mas adecuada para la aplicación de dichas estrategias con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales; es decir, la forma como debe dividirse la organización para coordinar sus diferentes actividades en forma eficiente.

En las últimas décadas, para enfrentar las acciones delictivas, el narcotráfico y el terrorismo que puso en riesgo la seguridad del país, el gobierno central se vio en la imperiosa necesidad de incrementar el número de efectivos policiales a nivel nacional, como una estrategia para contrarrestar dicha situación, estableciendo como uno de sus objetivos estratégicos la apertura de escuelas de formación en distintos puntos del país, habiendo obtenido un amplio respaldo en las autoridades de los gobiernos regionales y locales a nivel nacional, que apoyaron esta medida en sus respectivas circunscripciones territoriales, cediendo en uso locales y construido inclusive instalaciones para el funcionamiento de éstas sedes que fueron creadas sin la debida planificación y sin contar con los requisitos mínimos de funcionamiento.

Como consecuencia de ello, se han creado 29 escuelas de formación a nivel nacional, incluyendo la Eestp PNP, San Bartolo, que vienen funcionando sin un plan de acción definido para alcanzar las metas y objetivos organizacionales en locales improvisados que no cuentan con la infraestructura adecuada, adoleciendo además, de recursos humanos, tecnológicos y el equipamiento necesario, sumado a la falta de profesionalismo y cultura de valores del personal policial en cada una de sus intervenciones que empañan la imagen de la institución, debido a que la coyuntura actual y ante la creciente ola delictiva, se tenga que recortar el periodo de formación para incrementar el efectivo policial en las calles; manifestaciones claras de la falta de un diseño organizacional que permita el cumplimiento de los objetivos trazados como es la calidad en la formación policial. Más aún, si se tiene en consideración que la educación policial debe ser permanente y progresiva y que coadyuve al desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades del efectivo

policial en el ámbito de sus funciones, siendo necesario contar con centros de formación policial con elevados estándares de calidad y un alto nivel de exigencia académica.

Por las consideraciones expuestas, es evidente que el diseño organizacional de las escuelas de formación de la Policía Nacional, específicamente en la Eestp San Bartolo, materia de estudio, no es el adecuado, trayendo como consecuencia que no puedan responder a las exigencias de los servicios que la comunidad demanda. Más aún, al haberse establecido mediante el DL N° 1151 las especialidades funcionales: Orden público y seguridad ciudadana; investigación criminal; seguridad integral; inteligencia; criminalística; tecnología de la información y comunicaciones; y administración.

Con la finalidad de elevar el nivel y la calidad de la formación del personal policial, para revertir la difícil situación en lo que respecta a la ineficiencia en el manejo de los recursos, es necesario que la Eestp PNP, San Bartolo, cuente no solamente con la infraestructura sino la estructura organizacional adecuada para la implementación de las especialidades mencionadas; es decir con laboratorios debidamente equipados en cada especialidad, teniendo en consideración que para lograr un aprendizaje significativo, los procedimientos aprendidos teóricamente por el estudiante deben practicarse en los laboratorios correspondientes; por lo tanto la implementación de un nuevo modelo de diseño organizacional, permitirá contar con una escuela modelo que las otras escuelas puedan imitar y que respondan a las necesidades actuales y que redunden en la calidad de la formación policial, para afrontar con éxito el servicio policial y por ende en el mejoramiento de la imagen institucional.

Partiendo del concepto de que las escuelas de formación de la Policía Nacional del Perú, son los órganos de ejecución y gestión académica, encargados de planear, dirigir, organizar, coordinar, controlar, evaluar, y conducir la etapa de formación de los alumnos, futuros policías; resulta de imperiosa necesidad que la escuela de la PNP materia de investigación, para poder desarrollar sus actividades a través de este proceso administrativo, cuente con una nueva estructura

organizacional que permita la ejecución de su plan estratégico que conduzca a resultados de efectividad; por lo tanto, la finalidad del presente estudio es enfocar la propuesta de un modelo de diseño organizacional, hacerla más eficiente y aprovechar mejor sus recursos, partiendo de un análisis de los factores internos y de su entorno, y que a través de la dirección estratégica poder establecer las metas y las estrategias operacionales que nos permita definir el diseño organizacional más adecuado, con el establecimiento de una estructura organizacional que permita hacerla más eficiente con el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos de la organización, con una propuesta organizacional acorde a las exigencias del servicio policial que la comunidad demanda con imperiosa necesidad y que nos interesa conocer aplicando el rigor científico.

1.4.2 Problema general

¿Existen diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?

1.4.3 Problemas específicos

Específicas 1

¿Existen diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?

Específicas 2

¿Existen diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?

Específicas 3

¿Existen diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 4

¿Existen diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?

Específicas 5

¿Existen diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?

Específicas 6

¿Existen diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

H1: Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Específicas 1

H1: Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 2

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 3

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 4

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 5

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 6

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general.

Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Específicas 1

Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 2

Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 3

Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 4

Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 5

Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 6

Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

La variable del presente trabajo de investigación es “diseño organizacional”. El diseño organizacional es un proceso en el cual las decisiones que se toman son de responsabilidad y asumidas por los gerentes, para definir cuál es la estructura organizacional más adecuada, para la aplicación de las estrategias que son puestas en práctica en el entorno por los miembros de la organización (Stoner, et al., 1999).

2.2. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables en el método de investigación es un proceso metodológico en la cual se busca descomponer las variables que se han definido en la investigación desde lo general a lo específico, es decir, determinar sus dimensiones e indicadores. La tabla 1 nos muestra la operacionalización de las variables para nuestro trabajo de investigación.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable diseño organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Item	Escalas y valores	Niveles y rangos
1. La formalización	1. Documentos escritos en la organización.	1, 2, 3, 4	Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo De acuerdo Muy de acuerdo	1 NIVELES: Bajo, Moderado y 2 Alto. 3 Para la variable: Rango: 40 4 5 Del 30 al 70 : Bajo Del 71 al 110 : Moderado Del 111 al 150 : Alto
2. El profesionalismo	2. Grado de educación y entrenamiento de empleados.	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13		Dimensión formalización Rango : 5 Del 4 al 9 : Bajo Del 10 al 15 : Moderado Del 16 al 20 : Alto
3. La tecnología	3. Herramientas, técnicas, sistemas de información.	14, 15, 16, 17, 18		Dimensión profesionalismo Rango : 12 Del 9 al 20 : Bajo Del 21 al 32 : Moderado Del 33 al 45 : Alto
4. El entorno o medio ambiente	4. Elementos fuera de los límites de la organización.	19, 20, 21		Dimensión tecnología Rango : 7 Del 5 al 11 Del 12 al 18 Del 19 al 25
5. Las metas y la estrategia	5. Plan de acción para alcanzar las metas y los objetivos.	22, 23, 24		Dimensión entorno Rango : 4 Del 3 al 6 : Bajo Del 7 al 11 : Moderado Del 12 al 15 : Alto
6. La cultura	6. Valores, creencias y normas que comparten los empleados.	25, 26, 27, 28, 29, 30		Dimensión metas y estrategia Rango : 4 Del 3 al 6 : Bajo Del 7 al 11 : Moderado Del 12 al 15 : Alto Dimensión la cultura Rango : 8 Del 6 al 13 Del 14 al 21 Del 22 al 30

Nota. - Creado de Daft (2010).

2.3. Metodología

El método de investigación utilizado para el trabajo de investigación es el hipotético deductivo porque a partir de la observación del fenómeno a estudiar, mediante un razonamiento deductivo se plantean las hipótesis que nos permite explicar dicho fenómeno, se deducen las consecuencias y se verifica o comprueba la verdad de los enunciados deducidos comparándolas con la experiencia (Valderrama, 2013).

2.4. Tipo de estudio

Es la investigación sustantiva en el nivel descriptivo comparativo porque está orientada a describir las características del objetivo de investigación, como es el caso de la variable, tal como es y se presentan al momento de realizar el estudio, buscando especificar las propiedades importantes con la finalidad de mejorarlo o conocer que aspectos pueden ser mejorados, en base a la comparación de los resultados encontrados en las muestras. A través de la descripción de la variable y de sus dimensiones e indicadores, se podrá determinar cuáles son los diferentes aspectos que pueden ser mejorados a través de una propuesta de diseño organizacional (Sánchez y Reyes, 2015).

2.5. Diseño de investigación

El diseño para nuestra investigación conforme a la clasificación es no experimental, transversal y descriptiva, porque se realiza sin manipular la variable y observando los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, y porque la recolección de datos se realiza en un solo momento, analizando los problemas tal y cómo se encuentran al momento de la investigación (Hernández, 2010).

2.6. Población, muestra y muestreo

En el proceso de investigación para delimitar la población tenemos que definir la unidad de análisis que pueden ser los individuos, las organizaciones, situaciones, eventos, etc., que nos permitirá posteriormente seleccionar la muestra (Hernández,

2010). En la tabla 2 se ha definido la unidad de análisis para el presente trabajo de investigación que son las alumnas de la Eestp PNP, San Bartolo.

Tabla 2

Unidad de análisis.

Secciones	Cantidad
Sección A	54
Sección B	60
Sección C	57
Total	171

2.6.1. Población

Una vez que sabemos con exactitud cuál será nuestra unidad de análisis, el siguiente paso es delimitar nuestra población, en razón que nuestro universo generalmente está compuesto por un número comparativamente alto, que resulta imposible explorar cada uno de los elementos que lo componen. Para la investigación se tomará como población a las alumnas de la Eestp PNP, San Bartolo, en un total de 171.

2.6.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra conforme lo definió Quispe (2014) se utilizó la fórmula siguiente:

$$n = \left[\frac{N}{(N - 1)K^2 + 1} \right]$$

n : Tamaño de la muestra

N : Tamaño de la población

K : Margen de error = $(0.05)^2 = 0.0025$

$$n = \left[\frac{171}{(171 - 1)0.05^2 + 1} \right]$$

$$n = \left[\frac{171}{(170)0.05^2 + 1} \right]$$

$$n = \left[\frac{171}{(170)0.05^2 + 1} \right]$$

$$n = \left[\frac{171}{1.425} \right]$$

$$n = 120$$

2.6.3. Muestreo

Para la presente investigación utilizaremos el muestreo no probabilístico, en razón que la determinación de la muestra no depende de la probabilidad, sino que se elige la muestra en base a criterios ya establecidos como es el caso de encontrarse conformadas las secciones de alumnas.

Criterios de selección

Para el presente trabajo de investigación se emplearon los siguientes criterios:

Inclusión: Las alumnas de la Eestp PNP, San Bartolo. Para seleccionar la muestra se ha considerado a tres secciones A, B y C determinándose para cada sección conforme a la tabla siguiente:

Tabla 3

Muestra por secciones.

Secciones	Alumnas/sección	Muestra
Sección A	54 x 0.70	38
Sección B	60 x 0.70	42
Sección C	57 x 0.70	40
Total	171	120

2.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

2.7.1 Técnicas de recolección de datos

En el presente trabajo se aplicó a la muestra seleccionada de la población objeto de estudio la técnica de la encuesta con el objetivo de recabar información, para que a través del análisis plantear la solución al problema de investigación.

2.7.2 Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario como instrumento de la investigación la que nos permitió hacer operativo la técnica de recolección de datos. Para la formulación del cuestionario las preguntas formuladas han sido consideradas de tipo cerradas, en razón de facilitar la codificación y el análisis. Asimismo, se ha utilizado la escala de Likert para medir la reacción de los participantes en cinco categorías.

Ficha Técnica de la variable Diseño Organizacional

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Nombre del instrumento: Diseño organizacional.

Autor: Emigdio Melquiades Zavaleta Cabrera.

Año: 2016.

Contenido: Cantidad de Item (30), dimensiones (06)

Ámbito de aplicación: Dirigido a las las alumnas de la Eestp PNP, San Bartolo.

Objetivo: Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

Escala de medición: De Likert para medir la reacción de los participantes en cinco categorías: muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo.

Validación: El instrumento cuestionario fué sometido a juicios de expertos para determinar su validación, los que se detallan a continuación:

Tabla 4

Validadores de la variable diseño organizacional

Validadores	Resultados
Dr. José Quispe Atúncar	Existe suficiencia
Dra. Rosa Isabel Rivera Rupay	Existe suficiencia
Mg. Manuel Martin Meléndez Anez	Existe suficiencia

Confiabilidad: Para la consistencia interna de la presente investigación se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo cálculo se realiza mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total (Valderrama, 2013), empleando la formula siguiente:

$$\infty = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Siendo:

S_i^2 = Suma de varianza de cada ítem

S_t^2 = Varianza del total de filas

K = Numero de preguntas o ítems

Tabla categórica:

- De 0.60 hacia arriba se aproxima a ser confiable
- De 0.80 hacia arriba es altamente confiable

$$\infty = \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{27.82}{15.11^2} \right]$$

$$\infty = \left[\frac{30}{29} \right] \left[1 - \frac{27.82}{228.31} \right]$$

$$\infty = 1.034 [1 - 0.122]$$

$$\infty = 1.034 [0.878]$$

$$\infty = 0.91$$

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.91, nos indica que la prueba del instrumento de medición es altamente confiable.

2.8. Método de análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Una vez seleccionada la población y muestra se realizó un cuestionario con 30 ítems en forma individual a las alumnas de la Eestp PNP, San Bartolo con escalas de valoración de respuestas de 1 a 5. Una vez culminada la recolección de los datos se elaboró la base de datos con la matriz de puntajes y para los diferentes análisis e interpretación de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 23.

Para el estudio y análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva mediante la aplicación de la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, así como la elaboración de cuadros, tablas y figuras que nos ha permitido presentar los resultados obtenidos. Asimismo, se utilizó la estadística inferencial que permitió tomar decisiones en base a información obtenida mediante las técnicas descriptivas.

Para la prueba de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis para comparar los tres grupos o secciones A, B y C y determinar si la hipótesis poblacional es congruente con los datos obtenidos en la muestra y generalizar los datos obtenidos en la muestra a la población.

Los estadísticos y pruebas estadísticas utilizadas fueron la distribución de frecuencias, porcentajes; la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, para el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach.

2.9. Aspectos éticos

El objetivo del presente trabajo de investigación ha sido hallar a través de la técnica y la aplicación del instrumento correspondiente, la mejor solución posible para los intereses de la institución materia de análisis. De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales en un estudio de investigación, en razón de haberse trabajado con población femenina, estudiantes de una escuela de formación policial. El instrumento de medición ha sido elaborado en función de algunos modelos de otras investigaciones que sirven como antecedente y también considerando la experiencia del investigador.

Guardaremos el anonimato de los sujetos investigados, el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos, respecto a las respuestas brindadas; en ningún momento se juzgará si sus respuestas fueron correctas o incorrectas, en razón de ser apreciaciones de una realidad objetiva. El conocimiento de los encuestados solo es para el proceso de investigación, no tiene ninguna otra finalidad que la de ser solamente parte de datos que se tienen que procesar para la veracidad y autenticidad del trabajo que se está realizando con fines de estudio para optar el grado de Maestro en la mención de Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo de Lima en el presente año.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Mediante las encuestas aplicadas a las alumnas de la Eestp PNP San Bartolo, Secciones A, B y C, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5

Niveles porcentuales del diseño organizacional por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Tabla cruzada Diseño organizacional *sección

		sección			Total	
		sección A	sección B	sección C		
Diseño organizacional	Bajo	Recuento	2	1	2	5
		% dentro de sección	5,3%	2,4%	5,0%	4,2%
	Moderado	Recuento	29	40	38	107
		% dentro de sección	76,3%	95,2%	95,0%	89,2%
	Alto	Recuento	7	1	0	8
		% dentro de sección	18,4%	2,4%	0,0%	6,7%
Total	Recuento	38	42	40	120	
	% dentro de sección	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

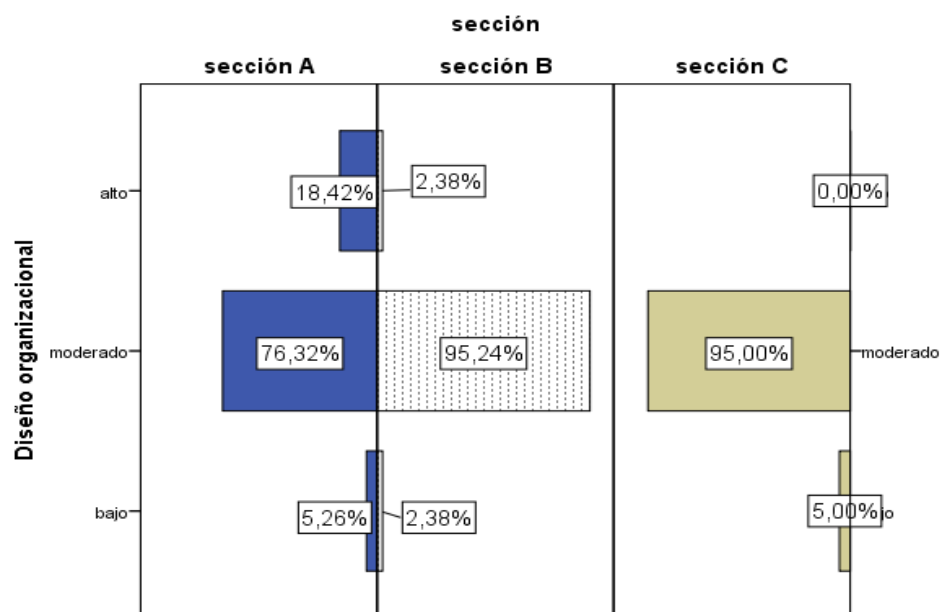


Figura 9. Comparación porcentual del diseño organizacional por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 5 y figura 9, se tienen los niveles comparativos entre el diseño organizacional por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo, de las cuales se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en comparación de las otras dos secciones, de los cuales el 18.4% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional, mientras que el 95.2% los de la sección B y el 95% de la sección C perciben que el diseño organizacional es moderado. Concluyendo que el 89.2% de las alumnas perciben que el nivel del diseño organizacional es moderado.

Tabla 6

Niveles porcentuales de la formalización por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Tabla cruzada formalización*sección

		Sección			Total	
		sección A	sección B	sección C		
Formalización	Bajo	Recuento	1	7	5	13
		% dentro de sección	2,6%	16,7%	12,5%	10,8%
	Moderado	Recuento	11	14	18	43
		% dentro de sección	28,9%	33,3%	45,0%	35,8%
	Alto	Recuento	26	21	17	64
		% dentro de sección	68,4%	50,0%	42,5%	53,3%
Total	Recuento	38	42	40	120	
	% dentro de sección	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

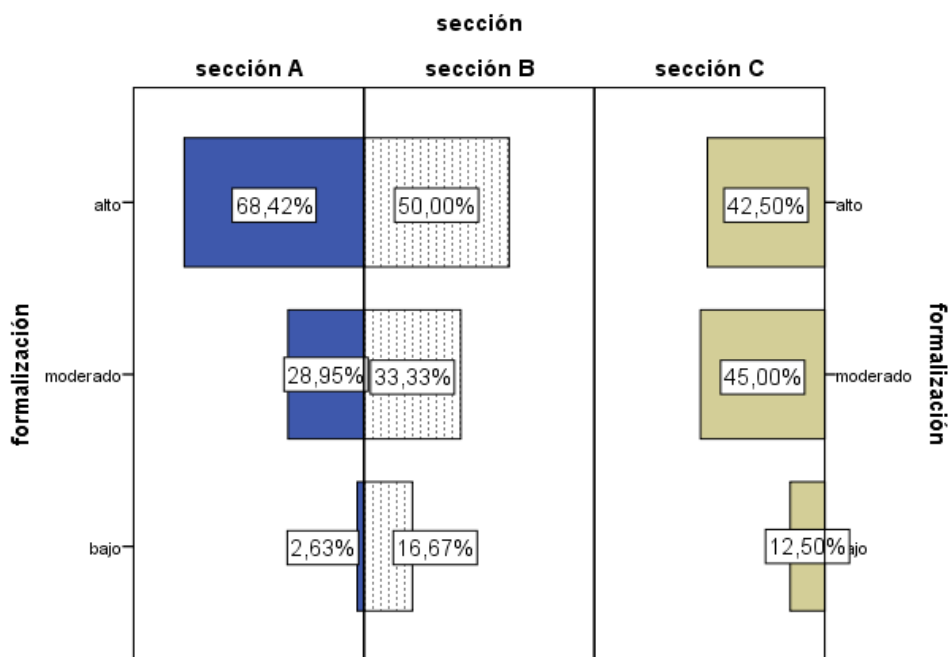


Figura 10. Comparación porcentual de la formalización por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Asimismo, en cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 6 y figura 10, se tienen los niveles comparativos entre el diseño organizacional en la dimensión formalización por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo, de las cuales se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión formalización en comparación de las otras dos secciones, de los cuales el 68.4% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión formalización, mientras que el 33.3% los de la sección B y el 45% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión formalización es moderado.

Tabla 7

Niveles porcentuales del profesionalismo por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Tabla cruzada profesionalismo *sección

			Sección			
			sección A	sección B	sección C	Total
Profesionalismo	Bajo	Recuento	0	2	1	3
		% dentro de sección	0,0%	4,8%	2,5%	2,5%
	Moderado	Recuento	26	35	37	98
		% dentro de sección	68,4%	83,3%	92,5%	81,7%
	Alto	Recuento	12	5	2	19
		% dentro de sección	31,6%	11,9%	5,0%	15,8%
Total		Recuento	38	42	40	120
		% dentro de sección	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

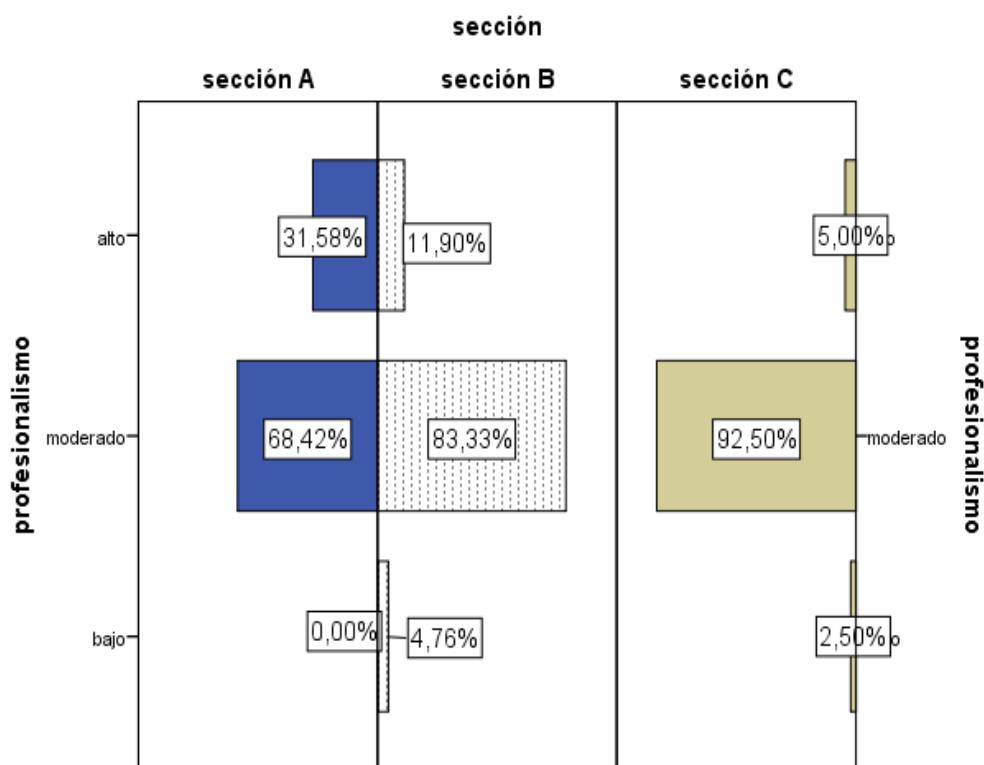


Figura 11. Comparación porcentual del profesionalismo por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 7 y figura 11, se tienen los niveles comparativos entre el diseño organizacional en la dimensión profesionalismo por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo, de las cuales se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión profesionalismo en comparación de las otras dos secciones, de los cuales el 31.6% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión profesionalismo, mientras que el 83.3% los de la sección B y el 92.5% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión profesionalismo es moderado.

Tabla 8

Niveles porcentuales de las tecnologías por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Tabla cruzada tecnología *sección

		Sección			Total	
		sección A	sección B	sección C		
Tecnología	Bajo	Recuento	25	30	15	70
		% dentro de sección	65,8%	71,4%	37,5%	58,3%
	Moderado	Recuento	12	12	23	47
		% dentro de sección	31,6%	28,6%	57,5%	39,2%
	Alto	Recuento	1	0	2	3
		% dentro de sección	2,6%	0,0%	5,0%	2,5%
Total		Recuento	38	42	40	120
		% dentro de sección	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

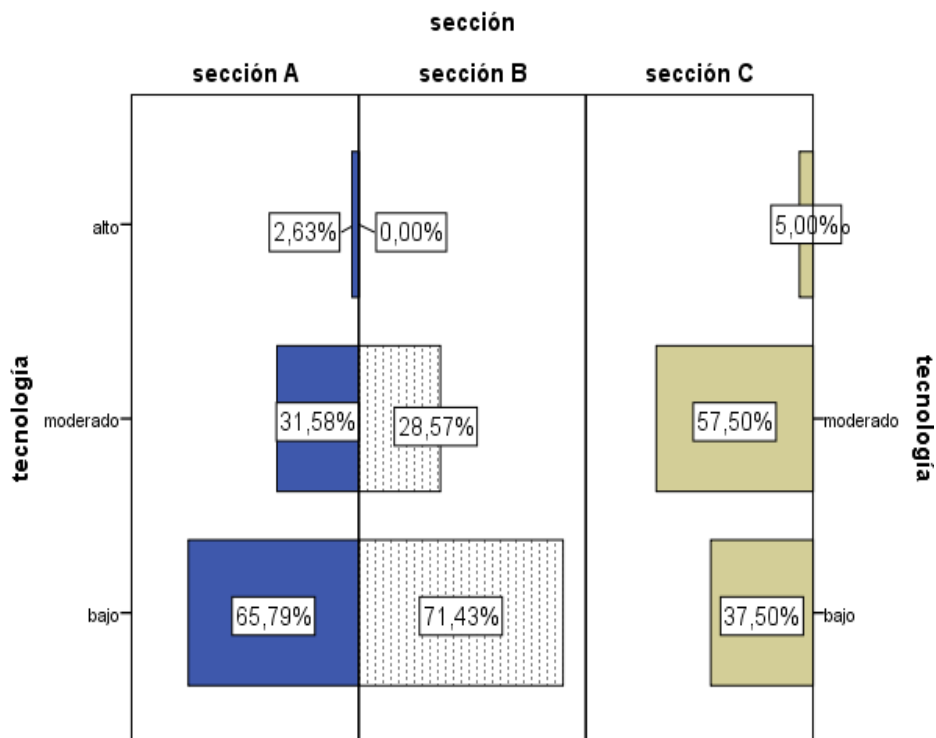


Figura 12. Comparación porcentual de las tecnologías por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 8 y figura 12, se tienen los niveles comparativos entre el diseño organizacional en la dimensión tecnológica por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo, de las cuales se tiene que los integrantes de la sección C presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión tecnológica en comparación de las otras dos secciones, de los cuales el 5% de la sección C perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión tecnológica, mientras que el 31.58% los de la sección A y el 28.57% de la sección B perciben que el diseño organizacional en la dimensión tecnológica es moderado.

Tabla 9

Niveles porcentuales del entorno o medio ambiente por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Tabla cruzada entorno o medio ambiente *sección

			Sección			Total
			sección A	sección B	sección C	
Entorno o medio ambiente	Bajo	Recuento	11	15	13	39
		% dentro de sección	28,9%	35,7%	32,5%	32,5%
	Moderado	Recuento	19	25	24	68
		% dentro de sección	50,0%	59,5%	60,0%	56,7%
	Alto	Recuento	8	2	3	13
		% dentro de sección	21,1%	4,8%	7,5%	10,8%
Total	Recuento	38	42	40	120	
	% dentro de sección	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

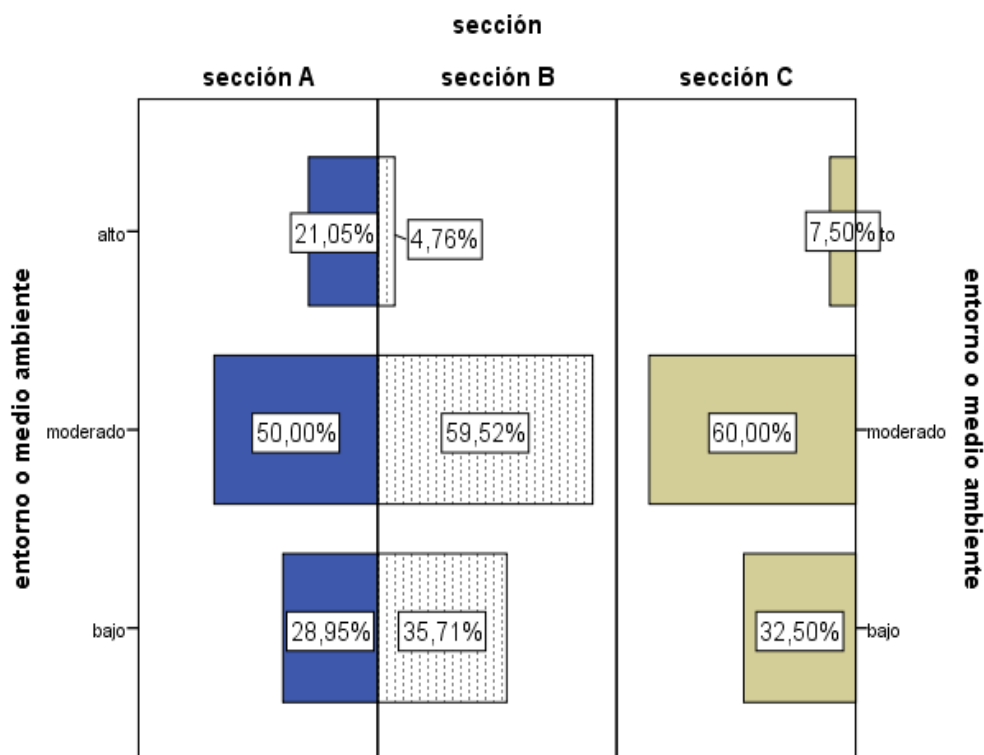


Figura 13. Comparación porcentual del entorno o medio ambiente por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 9 y figura 13, se tienen los niveles comparativos entre el diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo, de las cuales se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente en comparación de las otras dos secciones, de los cuales el 21.1% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente, mientras que el 59.5% los de la sección B y el 60% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente es moderado.

Tabla 10

Niveles porcentuales de las metas y estrategias por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Tabla cruzada metas y estrategias *sección

			Sección			
			sección A	sección B	sección C	Total
Metas y estrategias	Bajo	Recuento	7	11	11	29
		% dentro de sección	18,4%	26,2%	27,5%	24,2%
	Moderado	Recuento	18	26	28	72
		% dentro de sección	47,4%	61,9%	70,0%	60,0%
	Alto	Recuento	13	5	1	19
		% dentro de sección	34,2%	11,9%	2,5%	15,8%
Total	Recuento	38	42	40	120	
	% dentro de sección	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

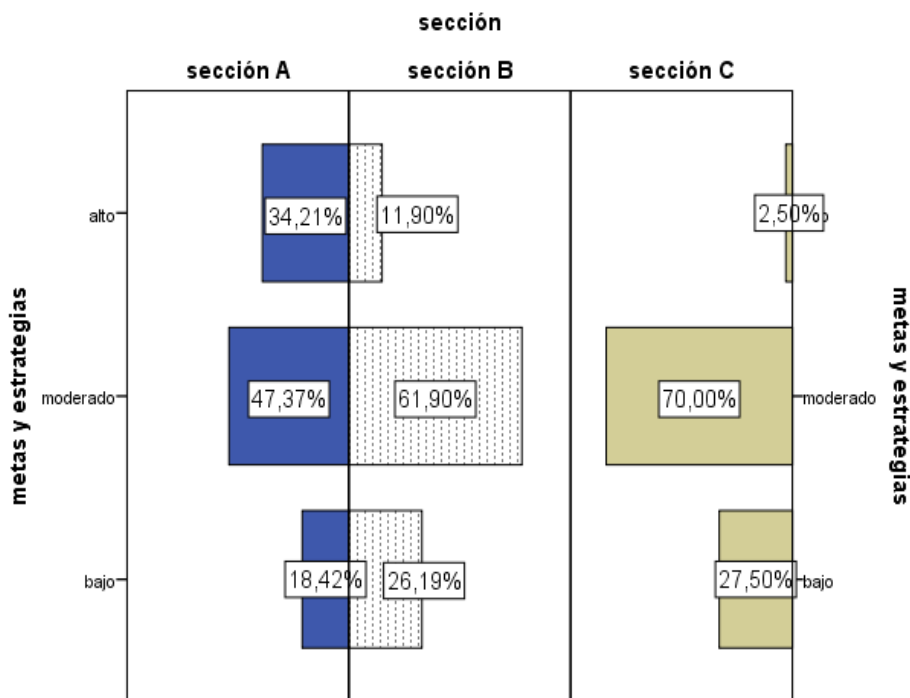


Figura 14. Comparación porcentual de las metas y estrategias por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 10 y figura 14, se tienen los niveles comparativos entre el diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo, de las cuales se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en comparación de las otras dos secciones, de los cuales el 34.2% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 70% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias es moderado.

Tabla 11

Niveles porcentuales de la cultura por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Tabla cruzada cultura*sección

			Sección			
			sección A	sección B	sección C	Total
Cultura	Bajo	Recuento	4	2	2	8
		% dentro de sección	10,5%	4,8%	5,0%	6,7%
Moderado	Moderado	Recuento	14	26	32	72
		% dentro de sección	36,8%	61,9%	80,0%	60,0%
Alto	Alto	Recuento	20	14	6	40
		% dentro de sección	52,6%	33,3%	15,0%	33,3%
Total		Recuento	38	42	40	120
		% dentro de sección	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

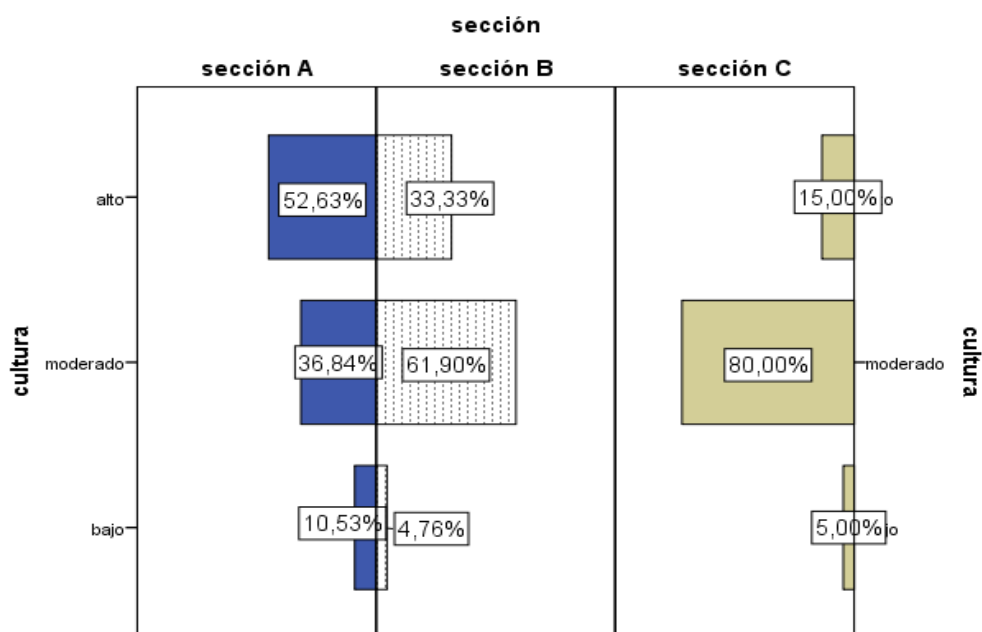


Figura 15. Comparación porcentual de la cultura por secciones de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo.

Finalmente en cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 11 y figura 15, se tienen los niveles comparativos entre el diseño organizacional en la dimensión cultura por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo, de las cuales se tiene que los

integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en comparación de las otras dos secciones, de los cuales el 52.6% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión cultura, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 80% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión cultura es moderado.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H1: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wallis

Tabla 12

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Rangos					
	Sección	N	Rango promedio	Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Diseño organizacional	sección A	38	73,12	Chi-cuadrado	7,418
	sección B	42	53,54	gl	2
	sección C	40	55,83	Sig. asintótica	,024
	Total	120			

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

En cuanto a los resultados de la prueba de hipótesis se tienen la comparación entre los tres grupos de estudio que representan las secciones de la Eestp PNP San Bartolo en cuanto al nivel de la percepciones del diseño organizacional; donde se tiene al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 7.818 y el valor de significación estadística de $p = 0.024$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implicando rechazar la hipótesis nula y tener que existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional de la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 1

Ho: No existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H1: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wallis

Tabla 13

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión formalización de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Rangos				
	Sección	N	Rango promedio	Estadísticos de prueba ^{a,b}
Dimensión formalización	sección A	38	77,57	Chi-cuadrado
	sección B	42	55,68	gl
	sección C	40	49,35	Sig. asintótica
	Total	120		

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

En cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis se tienen la comparación entre los tres grupos de estudio que representan las secciones de la Eestp PNP San Bartolo en cuanto al nivel de la percepciones del diseño organizacional en la dimensión formalización; donde se tiene al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 14.436 y el valor de significación estadística de $p = 0.001$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implicando rechazar la hipótesis nula y tener que existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión formalización de la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 2

Ho: No existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H1: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wallis

Tabla 14

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión profesionalismo de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Rangos				
	Sección	N	Rango promedio	Estadísticos de prueba ^{a,b}
Dimensión profesionalismo	sección A	38	64,58	Chi-cuadrado
	sección B	42	62,48	gl
	sección C	40	54,55	Sig. asintótica
	Total	120		

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

Asimismo en cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis se tienen la comparación entre los tres grupos de estudio que representan las secciones de la Eestp PNP San Bartolo en cuanto al nivel de las percepciones del diseño organizacional en la dimensión profesionalismo; donde se tiene al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 1.849 y el valor de significación estadística de $p = 0.397$ mayor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p > \alpha$) implicando no rechazar la hipótesis nula y tener que no existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión profesionalismo de la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 3

Ho: No existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H1: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wallis

Tabla 15

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión tecnología de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Rangos					
	Sección	N	Rango promedio	Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Dimensión tecnología	sección A	38	53,36	Chi-cuadrado	20,985
	sección B	42	47,77	gl	2
	sección C	40	80,65	Sig. asintótica	,000
	Total	120			

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

Asimismo en cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis se tienen la comparación entre los tres grupos de estudio que representan las secciones de la Eestp PNP San Bartolo en cuanto al nivel de la percepciones del diseño organizacional en la dimensión tecnología; donde se tiene al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 20.985 y el valor de significación estadística de $p = 0.000$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implicando rechazar la hipótesis nula y tener que existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión tecnología de la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 4

Ho: No existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H1: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis H_0 si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wallis

Tabla 16

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión el entorno o medio ambiente de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Rangos				
	Sección	N	Rango promedio	Estadísticos de prueba ^{a,b}
Dimensión el entorno o medio ambiente	sección A	38	66.01	Chi-cuadrado
	sección B	42	58,52	gl
	sección C	40	57,34	Sig. asintótica
	Total	120		

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

Asimismo en cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis se tienen la comparación entre los tres grupos de estudio que representan las secciones de la Eestp PNP San Bartolo en cuanto al nivel de la percepciones del diseño organizacional en la dimensión el entorno o medio ambiente; donde se tiene al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 1.455 y el valor de significación estadística de $p = 0.483$ mayor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p > \alpha$) implicando no rechazar la hipótesis nula y tener que no existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión del entorno o medio ambiente de la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 5

H_0 : No existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H1: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis H_0 si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wallis

Tabla 17

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión las metas y estrategias de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Rangos				
	Sección	N	Rango promedio	Estadísticos de prueba ^{a,b}
Dimensión las metas y estrategias	sección A	38	75,92	Chi-cuadrado 12,993
	sección B	42	58,01	gl 2
	sección C	40	48,46	Sig. asintótica ,002
	Total	120		

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

Asimismo en cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis se tienen la comparación entre los tres grupos de estudio que representan las secciones de la Eestp PNP San Bartolo en cuanto al nivel de las percepciones del diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias; donde se tiene al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 12.993 y el valor de significación estadística de $p = 0.002$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implicando rechazar la hipótesis nula y tener que existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

Específicas 6

Ho: No existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H1: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wallis

Tabla 18

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis del diseño organizacional dimensión la cultura de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Rangos					
	Sección	N	Rango promedio	Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Dimensión la cultura	sección A	38	68,32	Chi-cuadrado	6,385
	sección B	42	63,89	gl	2
	sección C	40	49,51	Sig. asintótica	,041
	Total	120			

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

Finalmente en cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis se tienen la comparación entre los tres grupos de estudio que representan las secciones de la Eestp PNP San Bartolo en cuanto al nivel de la percepciones del diseño organizacional en la dimensión cultura; donde se tiene al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 6.385 y el valor de significación estadística de $p = 0.041$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implicando rechazar la hipótesis

nula y tener que existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión cultura en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016.

IV. Discusión

Se realizó la tesis titulada “*Diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016*” y se encontró:

Con relación a la hipótesis general “Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, se observa conforme a los resultados que se muestran en la tabla 4 y figura 9, que el 18.4% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional mientras que el 95.2% de la sección B y el 95% de la sección C perciben que el diseño organizacional es moderado; por lo que la sección A presenta buena percepción en cuanto al diseño organizacional en comparación de las otras dos secciones B y C.

Con respecto a nuestros resultados podemos contrastar que existe similitud con el antecedente de Ávila (2010) quien concluyó, que todas las empresas de cualquier dimensión desde sus inicios de constitución y formación deben organizarse y diseñar una estructura organizacional adecuada, para garantizar un mayor crecimiento y productividad, con un servicio de calidad y de entrega satisfactorio a los clientes; por lo que conforme a las diferentes percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar que el nivel de diseño organizacional de la Eestp PNP San Bartolo no está bien definido y estructurado por sus autoridades quienes toman las decisiones para elegir la estructura organizacional adecuada para la aplicación de la estrategia (Stoner, et al., 1999), poniendo en riesgo y perjudicando la calidad de la formación de las alumnas, y por ende prestar un servicio de calidad a la población.

En cuanto a la primera hipótesis específica “Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, se observa que al obtener como resultado que se muestra en la tabla 5 y figura 10, el 68.4% de la sección A, el 50% de la sección B y 42.5% de la sección C, perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión

formalización; por lo que las integrantes de la sección A presentan buena percepción en comparación de las otras dos secciones B y C.

Con respecto a nuestros resultados podemos contrastar que existe similitud con las investigaciones de García (2004) quien concluyó, que la estructura formal de la organización es un medio para lograr la eficiencia de la organización, y debe estar sujeta a modificaciones paulatinas que permitan la aplicación de las estrategias y lograr la eficiencia de la organización; por lo que, conforme a las diferentes percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar que el nivel de diseño organizacional en la dimensión formalización de la Eestp PNP San Bartolo no está bien definido y estructurado, mantiene una organización burocrática y centralizada que se ve reflejada en sus normas y reglamentos, con una formalización elevada, sin que se hayan realizado modificaciones en su estructura debido al cambio que experimenta en su crecimiento (Chiavenato, 2009) y como medio para facilitar la aplicación de las estrategias y hacer más eficiente la organización.

En lo que respecta a la segunda hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, se observa que al obtener como resultado que se muestra en la tabla 6 y figura 11, el 68.42% de las alumnas de la sección A, el 83.3% de la sección B y el 92.5% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión profesionalismo es moderado; por lo que las integrantes de las tres secciones presentan moderada percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión profesionalismo.

Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que difieren con las investigaciones de Ávila (2010) que concluyen en definir que, si una empresa cualquiera que sea su giro diseña una estructura organizacional adecuada a sus necesidades, disminuirá sus problemas y errores operativos a los que se enfrentan comúnmente al ofrecer sus servicios; por lo que, conforme a las percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar que en el nivel de diseño

organizacional en la dimensión profesionalismo la Eestp PNP San Bartolo presenta un nivel de educación y capacitación formal (Daft, 2010). A pesar de las percepciones se evidencian deficiencias en el grado de educación y entrenamiento que reciben las alumnas, que no realizan prácticas de tiro real en cantidad suficientes y que los niveles de enseñanza no son muy buenos, aspectos que se reflejan en el deficiente servicio policial y la calidad de los servicios policiales que prestan a la ciudadanía.

En relación con la tercera hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, se observa que al obtener como resultado que se muestra en la tabla 7 y figura 12 el 65.7% de la sección C perciben que el nivel es bajo en cuanto al diseño organizacional en la dimensión tecnológica, mientras que el 28.6% los de la sección B y el 57.5% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión tecnológica es moderado; por lo que las integrantes de la sección A presentan baja percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión tecnológica en comparación de las otras dos secciones B y C.

Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que existe similitud con los antecedentes de Llasha (2012) que concluyen que el diseño organizacional ha permitido tener conocimiento sobre las funciones que cada empleado debe cumplir en su puesto de trabajo y tener procesos y subprocesos de producción más tecnificados; por lo que conforme a las diferentes percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar que estas han permitido tener conocimiento respecto a los diferentes aspectos que forman parte de la formación que reciben las alumnas de la Eestp PNP San Bartolo y que responden a la necesidad de contar con herramientas que permitan la integración de sistemas y tecnologías de información (Labrada, 2008) y que se traducen en la falta de tecnificación del proceso de formación como laboratorios debidamente implementados para las diferentes especialidades a que son asignadas las alumnas, falta de acceso al sistema de internet, inexistencia de una biblioteca bien

implementada, ausencia de galerías para las prácticas de tiro, deficiencias que no permiten mejorar la calidad en la formación de las alumnas.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno o medio ambiente por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, se observa que al obtener como resultado que se muestra en la tabla 8 y figura 13, el 50% de las alumnas de la sección A, el 59.5% de la sección B y el 60% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente es moderado; por lo que las integrantes de las tres secciones presentan moderada percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente.

Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que difieren con las investigaciones realizadas por Barrientos (2016) con respecto al entorno de la organización, que concluyen que el diseño organizacional es una propuesta de adecuación del entorno organizacional a los cambios presentes dentro y fuera de la empresa; por lo que, conforme a las percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar que las disposiciones del Comando de la PNP, como son el nombramiento de las comisiones y los servicios externos a la escuela, que forman parte del entorno de la Eestp San Bartolo, no influyen significativamente en la formación de las alumnas y que el nivel de su diseño organizacional se adecua a ello. A pesar de las percepciones se evidencian que las disposiciones del comando PNP que forman parte del entorno si influyen en la formación de las alumnas, ya que generalmente tienen que ausentarse de las clases, así como las disposiciones para que las alumnas salgan al servicio policial sin haber concluido su periodo de formación, con la única finalidad de incrementar el efectivo policial para combatir los actos delictivos que azotan a la sociedad, también es un aspecto del entorno que afecta la formación de las alumnas.

Con relación a la quinta hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, se observa que al obtener como resultado que se muestra en la tabla 9 y figura 14, el 34.2% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 70% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias es moderado; por lo que se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en comparación de las otras dos secciones B y C.

Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que existe similitud con los antecedentes de García (2004) referente a las metas y la estrategia que concluyó que la estructura formal de la organización es un medio para facilitar la aplicación de la estrategia y lograr la eficiencia de la organización; por lo que conforme a las diferentes percepciones obtenidas con relación al diseño organizacional en la dimensión las metas y estrategias, se puede analizar e interpretar que no se conoce la misión, la visión, los objetivos, así como el plan de acción que puedan definir el propósito de la escuela y las técnicas competitivas que la diferencien de otras organizaciones (Daft, 2010), por lo que se puede deducir que en el actual diseño organizacional no se encuentra bien definida la estructura formal que permita la aplicación de la estrategia con la que se pueda hacer más eficiente el funcionamiento de la escuela.

Por último, en relación con la sexta hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016”, se observa que al obtener como resultado que se muestra en la tabla 10 y figura 15, el 52.6% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión cultura, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 80% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión

cultura es moderado; por lo que se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en comparación de las otras dos secciones B y C.

Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que existe similitud con los antecedentes de investigación de Barrientos (2016) que concluyen, que el diseño organizacional es una propuesta que permite el aumento de los niveles de compromiso, satisfacción y motivación de los trabajadores generando un aumento de la eficiencia en los procesos, creando valor para la organización. Conforme a las diferentes percepciones obtenidas con relación al diseño organizacional en la dimensión la cultura, se puede analizar e interpretar que la Eestp PNP San Bartolo, no posee espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas al no haberse establecido los diferentes aspectos relacionados con la cultura (Gareth, 2008), situación que deviene en la falta de motivación evidenciándose ineficiencia en el proceso y que repercute en la calidad formación de las alumnas, debido a la ausencia de un diseño organizacional adecuado.

V. Conclusiones

Primera

Existen diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, debido a que el valor de significación estadística de $p = 0.024$ es menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), resultado de la investigación que permite interpretar que el actual nivel de diseño organizacional en la Eestp San Bartolo, no permite tomar decisiones respecto a la estructura organizacional más adecuada para la aplicación de las estrategias, observándose ineficiencia en el manejo de los recursos en perjuicio de la calidad en la formación policial que reciben las alumnas PNP.

Segunda

Existen diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión formalización de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016, debido a que el valor de significación estadística de $p = 0.001$ es menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), resultado de la investigación que permite interpretar en lo que respecta a la dimensión formalización que la Eestp-PNP San Bartolo presenta una organización burocrática con la existencia de normas y reglamentos que la definen como una formalización elevada, no habiéndose realizado modificaciones en su estructura para facilitar la aplicación de la estrategia y lograr la eficiencia de la organización.

Tercera

El valor de significación estadística de $p = 0.397$ es mayor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p > \alpha$), implicando no rechazar la hipótesis nula y tener que no existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión profesionalismo de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Cuarta

Existen diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión tecnología de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016, debido a que el valor de significación estadística de $p = 0.000$ es menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), resultado de la investigación que permite interpretar que en relación a la dimensión tecnología, el actual nivel de diseño organizacional de la Eestp-PNP San Bartolo, se manifiesta en la falta de tecnificación del proceso de formación como laboratorios debidamente implementados para las diferentes especialidades a que son asignadas las alumnas, falta de acceso al sistema de internet, inexistencia de una biblioteca bien implementada, ausencia de galerías para las prácticas de tiro, deficiencias que no permiten mejorar la calidad en la formación de las alumnas.

Quinta

El valor de significación estadística de $p = 0.483$ es mayor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p > \alpha$), implicando no rechazar la hipótesis nula y tener que no existe diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Sexta

Existen diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016, debido a que el valor de significación estadística de $p = 0.002$ es menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), resultado de la investigación que permite interpretar que en relación con la dimensión metas y estrategias en la Eestp-PNP San Bartolo, no se conoce la

misión, la visión, los objetivos, así como el plan de acción de la escuela, deduciéndose que en el actual nivel de diseño organizacional la estructura formal para la aplicación de la estrategia no es la más adecuada.

Séptima

Existen diferentes percepciones por secciones al nivel del diseño organizacional en la dimensión cultura en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016, debido a que el valor de significación estadística de $p = 0.041$ es menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), resultado de la investigación que permite interpretar que en relación con la dimensión cultura en el diseño organizacional de la Eestp-PNP San Bartolo, existe una falta de motivación de las alumnas debido a la ausencia de espacios que permitan su desarrollo personal, social y cultural, y que repercute en la calidad de su formación.

VI. Recomendaciones

Primero

Elaborar un modelo de diseño organizacional con una estructura organizacional que se adapte a las necesidades de la escuela de educación superior técnico profesional PNP San Bartolo, con la finalidad de que a través de las estrategias establecidas garantizar el uso eficiente de los recursos que dispone la Eestp-PNP San Bartolo para mejorar la calidad en la formación de las alumnas PNP y por ende la calidad en el servicio policial que se presta a la ciudadanía; para lo cual se ha elaborado un modelo de diseño organizacional que se adjunta en el anexo 3 y se recomienda su aplicación.

Segundo

Elaborar una nueva estructura organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP San Bartolo, para hacer más efectiva la coordinación, la autoridad y el control y que permita la aplicación de las estrategias y lograr la eficiencia de la organización; para lo cual se ha elaborado una estructura que se muestra en el anexo 3 en donde se han agrupado órganos que realizan funciones similares, se ha cambiado la denominación de división administrativa por la de oficina de administración, se han agrupado las funciones de logística, economía, informática en la unidad de logística, así como las de recursos humanos y bienestar en la unidad de talento humano, recomendándose su aplicación.

Tercero

Elevar el nivel de educación y entrenamiento de las alumnas de la escuela de educación superior técnico profesional PNP San Bartolo, con la finalidad de mejorar la calidad en la formación policial y el servicio que se presta a la comunidad; para lo cual se debe recomendar la contratación de mejores docentes, así como la realización de prácticas de tiro policial real en cantidades suficientes para que las

alumnas adquieran mayor destreza en el manejo de las armas y hacer más efectivo las intervenciones policiales y el servicio que se presta a la comunidad.

Cuarto

Mejorar las condiciones de estudio de la escuela de educación superior técnico profesional PNP San Bartolo, con la finalidad de mejorar la calidad en la formación policial y el servicio que se presta a la comunidad, para lo cual se debe recomendar la implementación de: laboratorios debidamente equipados para las diferentes especialidades de las alumnas, sistema de internet, biblioteca, galerías de tiro policial.

Quinto

Dedicación exclusiva de las alumnas a la formación policial, con la finalidad de mejorar la calidad educativa, para lo cual se debe recomendar cumplir estrictamente con el desarrollo del periodo de formación de seis semestres académicos, además que no debe haber interrupciones en el desarrollo de las clases a través del nombramiento de diferentes comisiones que distraen e interrumpen el proceso de formación.

Sexto

Diseñar un plan de acción de la escuela de educación superior técnico profesional PNP San Bartolo, que considere la misión, la visión, las estrategias para cumplir con los objetivos de la organización, con la finalidad de definir el propósito y las técnicas que hacen que las organizaciones sean cada vez más competitivas y que sean de conocimiento de las alumnas PNP para que se vean involucradas en el trabajo y actividades de la escuela; para lo cual se ha diseñado un modelo de diseño organizacional que se adjunta en el anexo 3 y se recomienda su aplicación.

Séptima

Crear espacios en la escuela de educación superior técnico profesional PNP San Bartolo para el desarrollo personal, social y cultural, con la finalidad de motivar a las alumnas y que repercuta en la calidad de su formación; para lo cual se debe recomendar que en horarios establecidos fuera de las horas de clase se establezcan espacios para propiciar la lectura, para dinámicas de grupos, proyección de videos y películas relacionados con el servicio policial, instalación de cafeterías y otros.

VII. Referencias

- Ávila, P. (2010). *Diseño organizacional de una empresa de valuación inmobiliaria e industrial para el estado de Oaxaca*. México.
- Barrientos, J. (2016). *Propuesta de diseño organizacional para apoyar cambios estratégicos en bombas Ltda.* Chile.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica*. (6ª ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Interamericana SA.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, SA. De C.V.
- Daft, R.L. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. (10ª ed.). México: Editorial Cengage Learning.
- David, F.R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. (9ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- DL. 1148. *Ley de la Policía Nacional del Perú*, promulgada el 10DIC2012.
- DL. 1151. *Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú*, promulgada el 10DIC2012.
- García, M. (2004). *El diseño organizacional del centro educativo en sus formas de planificación y organización*. Pontificia Universidad Católica. Perú.
- Gareth, J. (2008). *Teoría Organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. (5ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Huaco, P. (2011). *El diseño organizacional de la municipalidad distrital y la propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con*

estándares de productividad satisfactorios, caso: Municipalidad distrital de Pueblo Libre. Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú.

Labrada, A (2008). Modelo de Diseño Organizacional. Recuperado de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/labrada_sosa.pdf

Ley 28044. *Ley General de Educación*, promulgada el 28JUL2003.

Llasha, L. (2012). *Diseño organizacional para la fábrica Andy Sport en el barrio San Felipe parroquia Eloy Alfaro periodo 2011-2012.* Ecuador.

Munch, L. (2008). *Planeación estratégica el rumbo hacia el éxito.* (2ª ed.). México: Editorial Trillas.

Quispe, J.V. (2014). *Orientaciones para elaborar un trabajo de investigación.* Perú, Lima: Editorial Impress Color S.A.C.

Sánchez, H., Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica.* (5ª ed.). Lima, Perú: Editorial Business, Support Aneth SRL.

Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (1999). *Administración.* (6ª ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Valderrama, M. (2015). *Propuesta del diseño organizacional para mejorar la gestión pública del instituto vial provincial de la provincia de Gran Chimú.* Universidad Nacional de Trujillo- Perú.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* (2ª ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos EIRL.

Anexos

ANEXO 01

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, Año 2016”.

2. AUTOR

Emigdio Melquiades Zavaleta Cabrera

Correo electrónico: ezavaletacabrera@yahoo.es

Afiliación institucional: Ministerio del Interior - Policía Nacional del Perú

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional por secciones en la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo (Eestp PNP), estableciéndose las dimensiones, los indicadores e ítems en un total de 30 con sus respectivas escalas y valores, sus niveles y rango. El método utilizado fue el hipotético deductivo, el tipo de estudio la investigación sustantiva en el nivel descriptivo comparativo y el diseño fue la no experimental, transversal y descriptiva, empleándose una población muestral de 120 alumnas PNP a las cuales se les aplicó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Se empleó la escala de Likert para medir la reacción de las participantes en cinco categorías: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo. El instrumento cuestionario fue sometido a juicios de expertos para determinar su validación con resultado de suficiencia; asimismo, los resultados del análisis determinaron que el instrumento de medición es altamente confiable. El trabajo de investigación concluyó que existen diferentes percepciones al nivel de diseño organizacional de la Eestp PNP, estableciéndose que no existe un nivel de diseño organizacional definido con una estructura acorde a las necesidades de la organización que permita la aplicación de las estrategias para alcanzar los objetivos.

4. PALABRAS CLAVE

Diseño organizacional, variable, dimensiones, indicadores, hipótesis, metodología.

5. ABSTRACT

The present research work had as general objective to determine the different perceptions in the level of the organizational design by sections in the school of professional technical education PNP, San Bartolo (Eestp PNP), establishing the dimensions, indicators and items in a total of 30 with their respective scales and values, their levels and rank. The method used was the hypothetical deductive, the type of study the substantive research in the comparative descriptive level and the design was the non-experimental, transversal and descriptive, using a sample population of 120 PNP students to whom were applied the survey technique and the instrument questionnaire. The Likert scale was used to measure the reaction of participants in five categories: Strongly disagree, disagree, disagree, disagree, agree, strongly agree. The questionnaire instrument was submitted to expert judgments to determine its validation with sufficiency result; In addition, the results of the analysis determined that the measuring instrument is highly reliable. The research concluded that there are different perceptions at the level of organizational design of the Eestp PNP, establishing that there is no level of organizational design defined with a structure according to the needs of the organization that allows the implementation of strategies to achieve the objectives.

6. KEYWORDS

Organizational design, variables, dimensions, indicators, hypothesis, methodology.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación concentra en líneas generales un esfuerzo teórico para brindar en la práctica a la administración pública una propuesta que ayude a resolver el problema de diseño organizacional en la Eestp PNP. Además, ha permitido definir que un buen nivel de diseño organizacional trae consigo la estructura organizacional adecuada para la aplicación de las estrategias hacia el logro de los objetivos como es la de brindar una formación de calidad. Se realizó estudios de textos en forma ordenada para resolver la fundamentación científica, técnica o humanística referente a definición, dimensiones, modelos, tamaño y estructura organizacional, importancia, dirección estratégica, acerca del diseño organizacional, planteándose el problema general “¿Existen diferentes percepciones en el

nivel del diseño organizacional por secciones en la EESTP PNP?” y el objetivo general “Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016”.

8. METODOLOGÍA

Tipo de Estudio

La investigación sustantiva en el nivel descriptivo, porque está orientada a describir las características del objetivo de investigación, como es el caso de la variable, tal como es y se presentan al momento de realizar el estudio, buscando especificar las propiedades importantes con la finalidad de mejorarlo o conocer que aspectos pueden ser mejorados (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño del Estudio

En la presente investigación se empleó el diseño No experimental, transversal y descriptiva, porque se realiza sin manipular la variable y observando los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, y porque la recolección de datos se realiza en un solo momento, analizando los problemas tal y cómo se encuentran al momento de la investigación (Hernández, 2010).

Población

Compuesta por las alumnas PNP de las secciones A, B, C de la Eestp PNP, en un total de 171.

Muestra

Para el cálculo de la muestra conforme lo definió Quispe (2014) se utilizó la formula siguiente, determinándose una muestra igual a 120 alumnas: $n = \left[\frac{N}{(N-1)K^2+1} \right]$

Muestreo

Se utilizo el muestreo no probabilístico, en razón que la determinación de la muestra no depende de la probabilidad, sino que se elige la muestra en base a criterios ya establecidos como es el caso de encontrarse conformadas las secciones de alumnas.

Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se aplicó a la muestra la técnica de la encuesta y se utilizó el cuestionario como instrumento de la investigación.

Ficha Técnica de la variable Diseño Organizacional

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Nombre del instrumento: Diseño organizacional.

Autor: Emigdio Melquiades Zavaleta Cabrera.

Año: 2016.

Ámbito de aplicación: Las alumnas de la Eestp PNP, San Bartolo.

Objetivo: Determinar las diferentes percepciones en el nivel del diseño organizacional por secciones en la Eestp PNP.

Escala: De Likert para medir la reacción de los participantes en cinco categorías: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo.

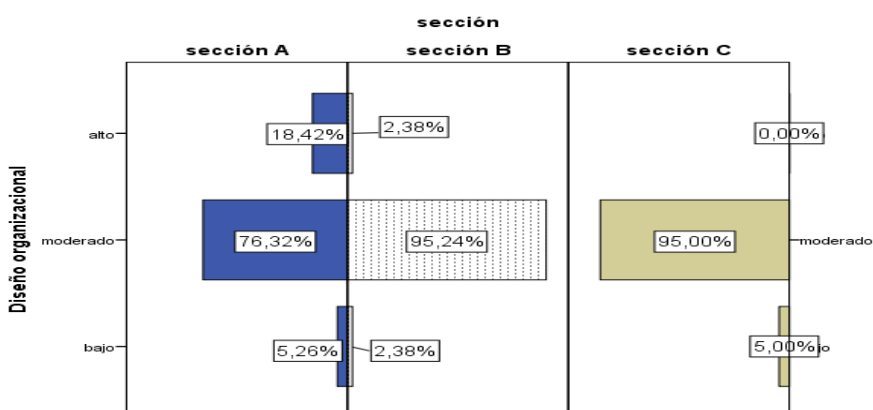
Validación: El instrumento cuestionario fue sometido a juicios de expertos para determinar su validación, los que se detallan a continuación:

Validadores	Resultados
Dr. José Quispe Atúncar	Existe suficiencia
Dra. Rosa Isabel Rivera	Existe suficiencia
Mg. Manuel Martin Meléndez Anez	Existe suficiencia

Confiabilidad: De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad que para el estudio de investigación es de 0.91 y según la tabla categórica se determina que el instrumento de medición es altamente confiable.

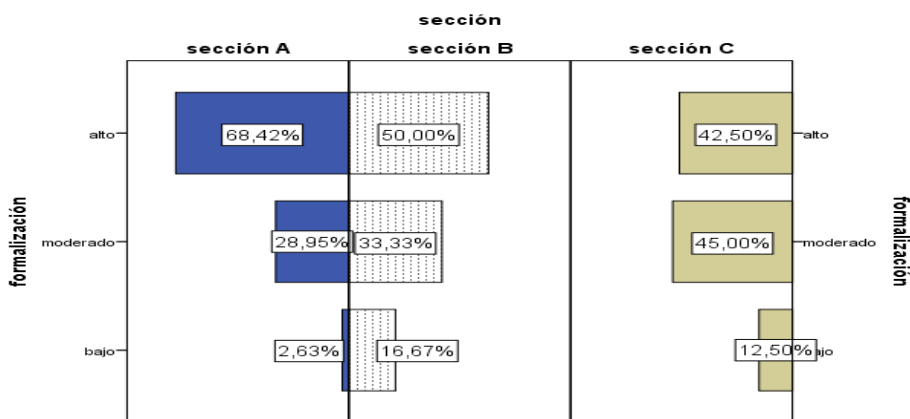
9. RESULTADOS

Figura 1. Niveles porcentuales del diseño organizacional por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo.



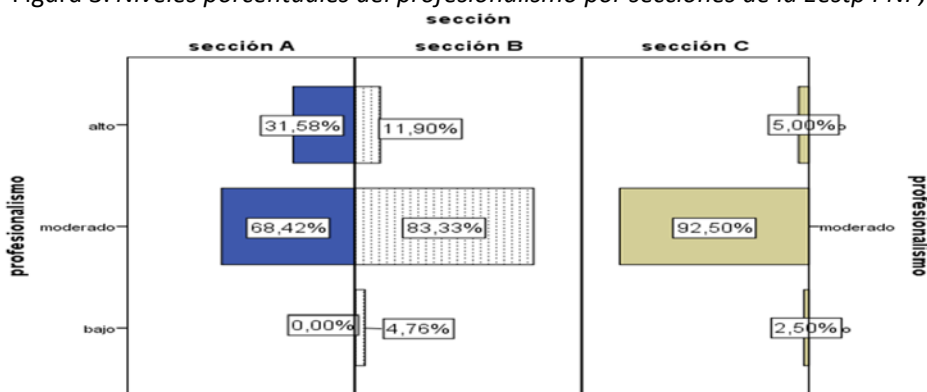
Se tiene que el 18.4% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional, mientras que el 95.2% los de la sección B y el 95% de la sección C perciben que el diseño organizacional es moderado.

Figura 2. Niveles porcentuales de la formalización por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo.



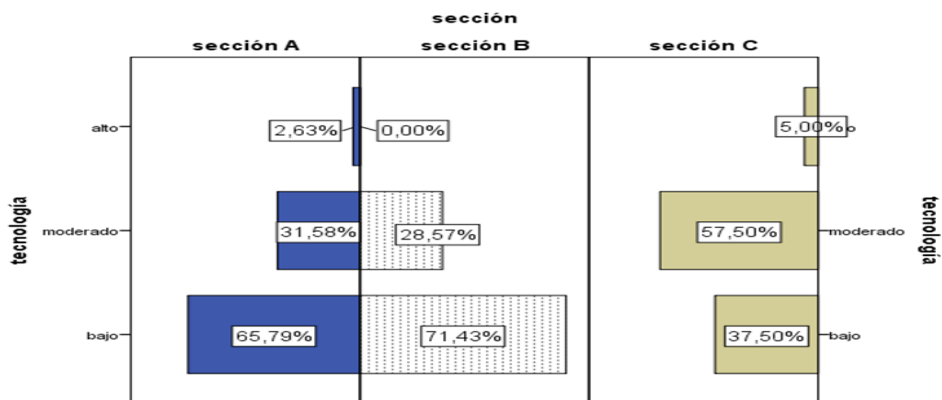
Se tiene que el 68.4% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión formalización, mientras que el 33.3% los de la sección B y el 45% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión formalización es moderado.

Figura 3. Niveles porcentuales del profesionalismo por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo.



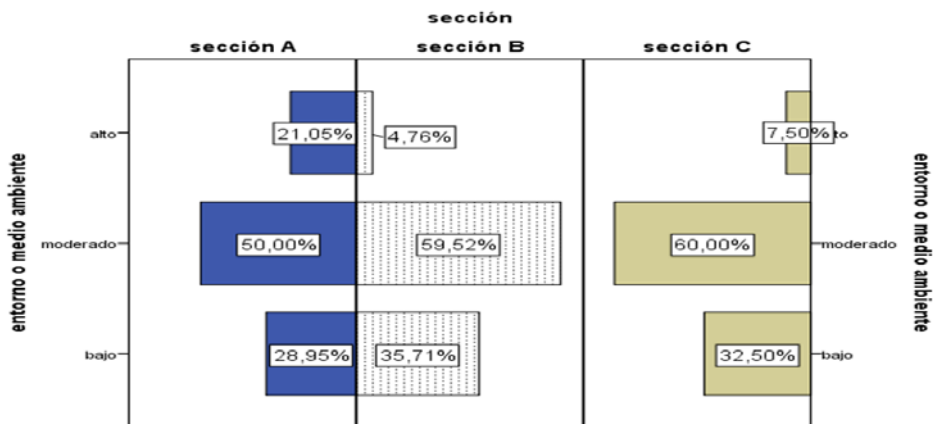
Se tiene que el 31.6% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión profesionalismo, mientras que el 83.3% los de la sección B y el 92.5% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión profesionalismo es moderado.

Figura 4. Niveles porcentuales de las tecnologías por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo.



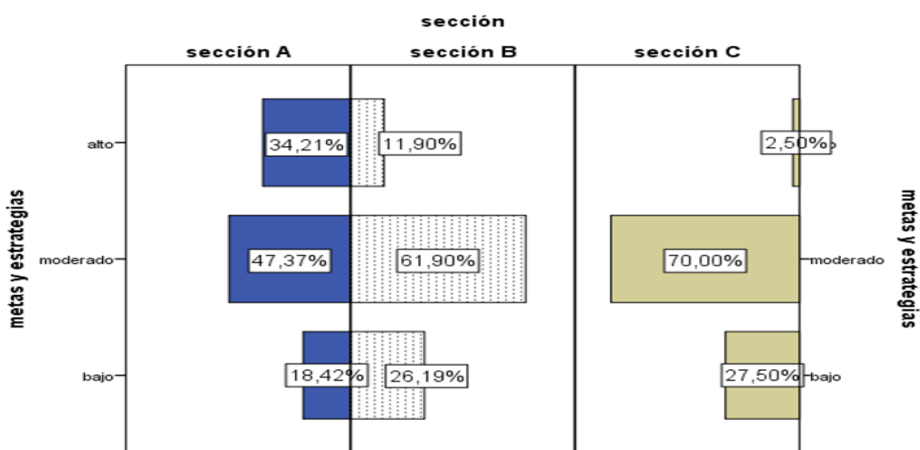
Se tiene que el 5% de la sección C perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión tecnológica, mientras que el 28.6% los de la sección B y el 57.5% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión tecnológica es moderado.

Figura 5. Niveles porcentuales del entorno por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo.



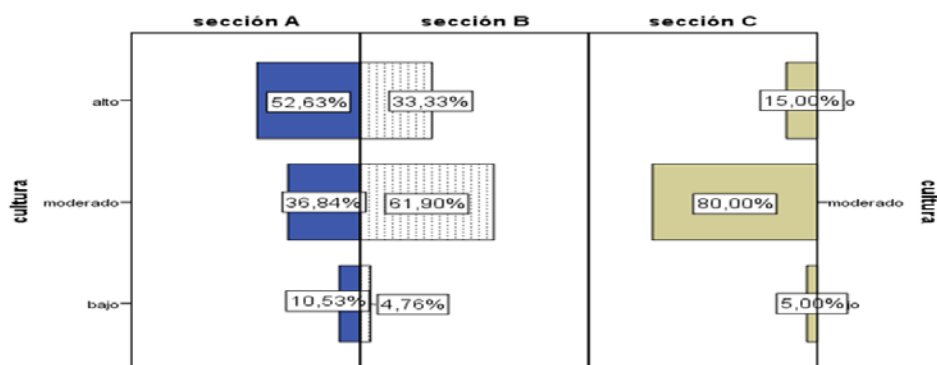
Se tiene que el 21.1% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente, mientras que el 59.5% los de la sección B y el 60% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente es moderado.

Figura 6. Niveles porcentuales de las metas y estrategias por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo.



Se tiene que el 34.2% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 70% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias es moderado.

Figura 7. Niveles porcentuales de la cultura por secciones de la Eestp PNP, San Bartolo.



Se tiene que el 52.6% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión cultura, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 80% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión cultura es moderado.

Prueba de Hipótesis

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis H_0 si: $p < 0.05$

Estadístico de prueba: Kruskal Wall

Hipótesis General

H1: Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H_0 : No existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

$p = 0.024$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$). Rechazar hipótesis nula.

Específicas 1

H1: Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

H_0 : No existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

$p = 0.001$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$). Rechazar hipótesis nula.

Específicas 2

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Ho: No existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

$p = 0.397$ mayor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p > \alpha$). Aceptar hipótesis nula.

Específicas 3

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Ho: No existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

$p = 0.000$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$). Rechazar hipótesis nula.

Específicas 4

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Ho: No existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

$p = 0.483$ mayor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p > \alpha$). Aceptar hipótesis nula.

Específicas 5

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Ho: No existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

$p = 0.002$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$). Rechazar hipótesis nula.

Específicas 6

H1: Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

Ho: No existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.

$p = 0.041$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$). Rechazar hipótesis nula.

10. DISCUSIÓN

Con relación a la hipótesis general “Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la Eestp PNP San Bartolo 2016”, el 18.4% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional mientras que el 95.2% de la sección B y el 95% de la sección C perciben que el diseño organizacional es moderado. Estos resultados coinciden con el antecedente de Ávila (2010) quien concluyó, que todas las empresas de cualquier dimensión desde sus inicios de constitución y formación deben organizarse para garantizar un mayor crecimiento y productividad, con un servicio de calidad y de entrega satisfactorio a los clientes, por lo que se puede analizar e interpretar que el diseño organizacional en la Eestp PNP San Bartolo, no está bien definido y estructurado por sus autoridades quienes toman las decisiones para elegir la estructura organizacional adecuada para la aplicación de la estrategia (Stoner, et al., 1999), poniendo en riesgo y perjudicando la calidad de la formación de las alumnas y por ende prestar un servicio de calidad a la población.

En cuanto a la primera hipótesis específica “Existe en el nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016”, el 68.4% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión formalización, mientras que el 33.3% los de la sección B y el 45% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión formalización es moderado. Estos resultados coinciden con las investigaciones de García (2004) quien concluyó, que la estructura formal de la organización es un medio para lograr la eficiencia de la organización y debe estar sujeta a modificaciones paulatinas que permitan la aplicación de las estrategias y lograr la eficiencia de la organización; por lo que conforme a las diferentes percepciones obtenidas se puede analizar e interpretar que el nivel de diseño organizacional en la dimensión formalización de la Eestp PNP San Bartolo, no está bien definido y estructurado, mantiene una organización burocrática y centralizada que se ve reflejada en sus normas y reglamentos, con una formalización elevada, sin que se hayan realizado modificaciones en su estructura debido al cambio que experimenta en su crecimiento (Chiavenato, 2009) y como medio para facilitar la aplicación de las estrategias y hacer más más eficiente la organización.

En lo que respecta a la segunda hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016”, el 68.42% de la sección A, el 83.3% de la sección B y el 92.5% de la sección C perciben que el nivel de diseño organizacional en la dimensión profesionalismo es moderado.

Estos resultados difieren con las investigaciones de Ávila (2010) quien concluyó que, si una empresa cualquiera que sea su giro diseña una estructura organizacional adecuada a sus necesidades, disminuirá sus problemas y errores operativos a los que se enfrentan comúnmente al ofrecer sus servicios; por lo que conforme a las percepciones obtenidas se puede analizar e interpretar que en el nivel de diseño organizacional en la dimensión profesionalismo la Eestp PNP San Bartolo presenta un nivel de educación y capacitación formal (Daft, 2010). A pesar de las percepciones se evidencian deficiencias en el grado de educación y entrenamiento que reciben las alumnas, que no realizan prácticas de tiro real en cantidad suficientes y que los niveles de enseñanza no son muy buenos, aspectos que se reflejan en el deficiente servicio policial y la calidad de los servicios policiales que prestan a la ciudadanía.

En relación con la tercera hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016”, el 65.7% de la sección C perciben que el nivel es bajo en cuanto al diseño organizacional en la dimensión tecnológica, mientras que el 28.6% los de la sección B y el 57.5% de la sección C perciben que es moderado. Estos resultados coinciden con los antecedentes de Llasha (2012) quien concluyó que el diseño organizacional ha permitido tener conocimiento sobre las funciones que cada empleado debe cumplir en su puesto de trabajo, permitiendo tener procesos y subprocesos de producción más tecnificados; por lo que conforme a las diferentes percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar que estas han permitido tener conocimiento respecto a los diferentes aspectos que forman parte de la formación que reciben las alumnas de la Eestp PNP San Bartolo y que responden a la necesidad de contar con herramientas que permitan la integración de sistemas y tecnologías de información (Labrada, 2008) y que se traducen en la falta de tecnificación del proceso de formación como laboratorios debidamente implementados para las diferentes especialidades a que son asignadas las alumnas, falta de acceso al sistema de internet, inexistencia de una biblioteca bien implementada, ausencia de galerías para las prácticas de tiro, deficiencias que no permiten mejorar la calidad en la formación de las alumnas.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno o medio ambiente por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016”, el 50% de las alumnas de la sección A, el 59.5% de la sección B y el 60% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente es moderado; por lo que las integrantes de las tres secciones presentan moderada percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión entorno o medio ambiente. Estos resultados difieren con las investigaciones realizadas por Barrientos (2016) quien concluyó que el diseño organizacional es una propuesta de adecuación del entorno organizacional a los cambios presentes dentro y fuera de la empresa; por lo que, conforme a las

percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar que las disposiciones del Comando de la PNP, como son el nombramiento de las comisiones y los servicios externos a la escuela, que forman parte del entorno de la Eestp San Bartolo, no influyen significativamente en la formación de las alumnas y que el nivel de su diseño organizacional se adecua a ello. A pesar de las percepciones se evidencian que las disposiciones del Comando PNP que forman parte del entorno si influyen en la formación de las alumnas, ya que generalmente tienen que ausentarse de las clases, así como las disposiciones para que las alumnas salgan al servicio policial sin haber concluido su periodo de formación, con la única finalidad de incrementar el efectivo policial para combatir los actos delictivos que azotan a la sociedad, también es un aspecto del entorno que afecta la formación de las alumnas.

Con relación a la quinta hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016”, el 34.2% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 70% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias es moderado; por lo que se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en comparación de las otras dos secciones B y C. Estos resultados coinciden con los antecedentes de García (2004) referente a las metas y la estrategia quien concluyó que la estructura formal de la organización es un medio para facilitar la aplicación de la estrategia y lograr la eficiencia de la organización; por lo que conforme a las diferentes percepciones obtenidas con relación al diseño organizacional en la dimensión las metas y estrategias, se puede analizar e interpretar que no se conoce la misión, la visión, los objetivos, así como el plan de acción que puedan definir el propósito de la escuela y las técnicas competitivas que la diferencien de otras organizaciones (Daft, 2010), por lo que se puede deducir que en el actual diseño organizacional no se encuentra bien definida la estructura formal que permita la aplicación de la estrategia con la que se pueda hacer más eficiente el funcionamiento de la escuela.

Por último, en relación con la sexta hipótesis específica “Existe al nivel del diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la Eestp PNP, San Bartolo, 2016”, el 52.6% de la sección A perciben que el nivel es alto en cuanto al diseño organizacional en la dimensión cultura, mientras que el 61.9% los de la sección B y el 80% de la sección C perciben que el diseño organizacional en la dimensión cultura es moderado; por lo que se tiene que los integrantes de la sección A presentan buena percepción en cuanto al diseño organizacional en la dimensión metas y estrategias en comparación de las otras dos secciones B y C. Estos resultados coinciden con los antecedentes de investigación de Barrientos (2016) quien concluyó, que el diseño organizacional es una propuesta que

permite el aumento de los niveles de compromiso, satisfacción y motivación de los trabajadores generando un aumento de la eficiencia en los procesos, creando valor para la organización. Conforme a las diferentes percepciones obtenidas con relación al diseño organizacional en la dimensión la cultura, se puede analizar e interpretar que la Eestp PNP San Bartolo, no posee espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas al no haberse establecido los diferentes aspectos relacionados con la cultura (Gareth, 2008), situación que deviene en la falta de motivación evidenciándose ineficiencia en el proceso y que repercute en la calidad formación de las alumnas, debido a la ausencia de un diseño organizacional adecuado.

11. CONCLUSIONES

El actual nivel de diseño organizacional en la Eestp PNP, San Bartolo, no permite tomar decisiones respecto a la estructura organizacional más adecuada para la aplicación de las estrategias, observándose ineficiencia en el manejo de los recursos en perjuicio de la calidad en la formación policial que reciben las alumnas PNP.

En lo que respecta a la dimensión formalización, la Eestp PNP San Bartolo presenta una organización burocrática con la existencia de normas y reglamentos que la definen como una formalización elevada, no habiéndose realizado modificaciones en su estructura para facilitar la aplicación de la estrategia y lograr la eficiencia de la organización.

En relación con la dimensión profesionalismo, el diseño organizacional de la Eestp PNP San Bartolo no está diseñada de acuerdo con sus necesidades, evidenciándose un bajo nivel de educación y entrenamiento que reciben las alumnas, que no realizan prácticas de tiro real en cantidad suficientes, aspectos que se reflejan en el deficiente servicio policial y la calidad de los servicios policiales que prestan a la ciudadanía.

En relación a la dimensión tecnología, el actual nivel de diseño organizacional de la Eestp PNP San Bartolo, se manifiesta en la falta de tecnificación del proceso de formación como laboratorios debidamente implementados para las diferentes especialidades a que son asignadas las alumnas, falta de acceso al sistema de internet, inexistencia de una biblioteca bien implementada, ausencia de galerías para las prácticas de tiro, deficiencias que no permiten mejorar la calidad en la formación de las alumnas.

Con relación a la dimensión entorno en la Eestp PNP San Bartolo, las disposiciones del Comando con respecto a al nombramiento de servicios y comisiones externas, así como para cortar el periodo de formación de las alumnas PNP, es el principal elemento del entorno que influye en la Eestp PNP San Bartolo, que se ve afectado por la ausencia de un diseño organizacional adecuado.

En relación con la dimensión metas y estrategias en la Eestp PNP San Bartolo, no se conoce la misión, la visión, los objetivos, así como el plan de acción de la escuela, deduciéndose que en el actual nivel de diseño organizacional la estructura formal para la aplicación de la estrategia no es la más adecuada.

En relación con la dimensión cultura en el diseño organizacional de la Eestp PNP San Bartolo, se ha determinado falta de motivación de las alumnas debido a la ausencia de espacios que permitan su desarrollo personal, social y cultural, y que repercute en la calidad de su formación.

12. REFERENCIAS

- Ávila, P. (2010). *Diseño organizacional de una empresa de valuación inmobiliaria e industrial para el estado de Oaxaca*. México.
- Barrientos, J. (2016). *Propuesta de diseño organizacional para apoyar cambios estratégicos en bombas Ltda*. Chile.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica*. (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Interamericana SA.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, SA. De C.V.
- Daft, R.L. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. (10ª ed.). México: Editorial Cengage Learning.
- David, F.R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. (9ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- DL. 1148. *Ley de la Policía Nacional del Perú*, promulgada el 10DIC2012.
- DL. 1151. *Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú*, promulgada el 10DIC2012.
- García, M. (2004). Tesis El diseño organizacional del centro educativo en sus formas de planificación y organización. Pontificia Universidad Católica. Perú.
- Gareth, J. (2008). *Teoría Organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. (5ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Interamericana editores, S.A. de C.V.

- Huaco, P. (2011). *El diseño organizacional de la municipalidad distrital y la propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con estándares de productividad satisfactorios*, caso: *Municipalidad distrital de Pueblo Libre*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú.
- Labrada, A (2008). Modelo de Diseño Organizacional. Recuperado de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/labrada_sosa.pdf
- Ley 28044. *Ley General de Educación*, promulgada el 28JUL2003.
- Llasha, Lida (2012). *Diseño organizacional para la fábrica Andy Sport en el barrio San Felipe parroquia Eloy Alfaro periodo 2011-2012*. Ecuador.
- Munch, L. (2008). *Planeación estratégica el rumbo hacia el éxito*. (2ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Quispe, J.V. (2014). *Orientaciones para elaborar un trabajo de investigación*. Perú, Lima: Editorial Impress Color S.A.C.
- Sánchez, H., Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ª ed.). Lima, Perú: Editorial Business, Support Aneth SRL.
- Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (1999). *Administración*. (6ª ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Valderrama, M. (2015). *Tesis Propuesta del diseño organizacional para mejorar la gestión pública del instituto vial provincial de la provincia de Gran Chimú*. Universidad Nacional de Trujillo- Perú.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2ª ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos EIRL.

ANEXO 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO : Diseño organizacional de la escuela de educación superior técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016. AUTOR : Enigüío Melquiades Zavaleta Cabrera.		VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable: Diseño Organizacional			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
¿Existen diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?	Determinar las diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	La formalización	Documentos escritos en la organización.	1, 2, 3, 4	NIVELES: Bajo Moderado Alto
Problemas secundarios: ¿Existen diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?	Objetivos específicos: Determinar las diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Hipótesis específicas: Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la formalización por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	El profesionalismo	Grado de educación y entrenamiento de empleados.	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	RANGO: 40 BAJO: Del 30 al 70
¿Existen diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?	Determinar las diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en el profesionalismo por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	La tecnología	Herramientas, técnicas, sistemas de información.	14, 15, 16, 17, 18	MODERADO: Del 71 al 110
¿Existen diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?	Determinar las diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la tecnología por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	El entorno o medio ambiente	Elementos fuera de los límites de la organización.	19, 20, 21	ALTO: Del 111 al 150
¿Existen diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?	Determinar las diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en el entorno o medio ambiente por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Las metas y la estrategia	Plan de acción para alcanzar las metas y los objetivos.	22, 23, 24	
¿Existen diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?	Determinar las diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en las metas y estrategias por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	La cultura	Valores, creencias y normas que comparten los empleados.	25, 26, 27, 28, 29, 30	
¿Existen diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016?	Determinar las diferentes percepciones en el nivel de diseño organizacional en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.	Existe en el nivel de diseño organizacional diferentes percepciones en la cultura por secciones en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016.				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Investigación sustantiva en el nivel descriptivo, porque trata de determinar ciertas características del objetivo de investigación, como es el caso de la variable, con la finalidad de mejorarlo o conocer que aspectos pueden ser mejorados.</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal y descriptiva, porque se realiza sin manipular la variable y observando los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, y porque la recolección de datos se realiza en un solo momento, analizando los problemas tal y cómo se encuentran al momento de la investigación.</p> <p>MÉTODO: Hipotético-Deductivo, porque trata de establecer la verdad o falsedad de la hipótesis que no podemos comprobar directamente.</p>	<p>POBLACIÓN: Alumnos de la escuela de educación técnico profesional PNP, San Bartolo, 2016; total 171.</p> <p>MUESTRA: Se utilizo la formula siguiente: $n = \left[\frac{N}{(N-1)K^2 + 1} \right]$</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 120</p>	<p>Variable: Diseño organizacional</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Autor: Enigdio Melquiades Zavaleta Cabrera Año: 2016. Monitoreo: Prof. Dr. José Víctor Quispe Antinca Ámbito de Aplicación: San Bartolo Forma de Administración: Individual y/o colectivo</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el estudio y análisis de los datos del presente estudio de investigación se ha empleado la estadística descriptiva, mediante la aplicación de la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario, así como la elaboración de cuadros, tablas y gráficos que nos ha permitido representar los resultados obtenidos y que han sido sujetos de análisis.</p> <p>INFERENCIAL: Porque se obtienen generalizaciones o se toman decisiones en base a una información parcial o completa obtenida mediante las técnicas descriptivas. Se utiliza para probar hipótesis y generalizar los datos obtenidos en la muestra a la población.</p>

ANEXO 03. BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

Para la consistencia interna de la presente investigación se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Conforme lo define Valderrama (2013) el cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach puede llevarse a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, empleando la formula siguiente:

$$\infty = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Siendo:

S_i^2 = Suma de varianza de cada ítem

S_t^2 = Varianza del total de filas

K = Numero de preguntas o ítems

Tabla categórica:

- De 0.60 hacia arriba se aproxima a ser confiable
- De 0.80 hacia arriba es altamente confiable

$$\infty = \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{27.82}{15.11^2} \right]$$

$$\infty = \left[\frac{30}{29} \right] \left[1 - \frac{27.82}{228.31} \right]$$

$$\infty = 1.034 [1 - 0.122]$$

$$\infty = 1.034 [0.878]$$

$$\infty = 0.91$$

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.91, nos indica que la prueba del instrumento de medición es altamente confiable.

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

Casos	La Formalización				El Profesionalismo									La Tecnología					El Entorno			Las Metas y la Estrategia			La Cultura						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	1	3	3	3	5
2	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	1	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	1	1	2	4	2	2	1	3	2	4	1	4	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	5	2	2	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
6	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	
7	4	4	1	4	2	1	2	4	4	3	3	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	4	5	3	1
8	5	5	5	5	4	1	4	3	3	4	4	4	4	5	3	1	1	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
9	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	1	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	
11	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
12	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2
14	4	4	4	4	2	1	2	2	3	4	5	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
15	5	5	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
16	3	5	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	4	5	3	3	1	1	1	1	4	3	3	
17	3	5	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	4	5	3	3	1	1	1	1	4	3	3	
18	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
19	4	5	5	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	
20	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	1	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	
21	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	2	2	5	4	3	3	3	2	5	5	4	4	
22	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1	1	2	4	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	
23	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	5	3	3	3	2	2	5	5	3	3	
24	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	4	3	
25	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	
26	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	
27	5	5	5	5	3	1	1	3	3	3	5	3	3	3	1	1	1	5	5	3	3	1	3	3	3	1	3	5	3	3	
28	4	4	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
29	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	1	1	1	1	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
30	2	5	2	4	2	1	1	3	3	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	

ANEXO 04. BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

Sección	Casos	La Formalización				El Profesionalismo									La Tecnología					El Entorno			Las Metas y la Estrategia			La Cultura							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	1	1	1	1	2	2	3	2	5	1	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3
	2	5	4	3	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	1	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	5	3	4	3	3
	4	5	4	5	5	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	1	3	3	3	5	5
	6	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	1	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	7	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	1	1	2	4	2	2	1	3	2	4	1	4	4	3	3	3	3
	8	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	5	2	2	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
	9	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	10	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
	11	4	4	1	4	2	1	2	4	4	3	3	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	4	5	3	1	1
	12	5	5	5	5	4	1	4	3	3	4	4	4	4	5	3	1	1	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
	13	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	1	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4
	15	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
	16	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2
	18	4	4	4	4	2	1	2	2	3	4	5	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
	19	5	4	3	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	4	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3
	20	5	5	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
	21	3	5	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	4	5	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3
	22	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
	23	4	5	5	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4
	24	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	1	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4
	25	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	2	2	5	4	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4
	26	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1	1	2	4	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4
	27	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	5	3	3	3	2	2	5	5	3	3	3	3
	28	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	4	3	3	3
	29	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4
	30	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	4

Sección	Casos	La Formalización				El Profesionalismo									La Tecnología					El Entorno			Las Metas y la Estrategia			La Cultura					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	31	5	5	5	5	3	1	1	3	3	3	5	3	3	3	1	1	1	5	5	3	3	1	3	3	1	3	5	3	3	
	32	4	4	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4
	33	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	1	1	1	1	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
	34	2	5	2	4	2	1	1	3	3	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1
	35	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	2	4	5	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	36	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	3	4	2	5	5	4	5	4	4	3	3	5
	37	5	5	2	1	4	1	4	5	3	5	2	4	2	1	1	1	1	1	4	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1
	38	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3
B	39	1	5	3	1	3	1	5	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	5	3	5	1	2	3	3	3	4	4	4	1
	40	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	3	2	2	4	1	3	4
	41	5	4	4	4	4	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2
	42	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	4	2	1	5	5	4	4	4	2	3	4	2	4
	43	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	3	3	4	1	1	1	1	4	4	3	1	1
	44	5	5	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3
	45	2	3	2	5	3	1	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	1	5	4	2	5	3	4	3	3	5	4	5	3	3
	46	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1
	47	5	5	3	4	4	1	2	5	4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
	48	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	3	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
	49	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3
	50	5	5	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	4	1	1	1	5	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
	51	4	4	5	5	3	2	3	4	4	3	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	5	3	4	3	3	4	4
	52	5	5	5	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	5	2	1	1	1	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4
	53	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
	54	3	3	3	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3
	55	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4
	56	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	5	5	4	3	3
	57	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	4	4
	58	2	2	2	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	5	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	5	5	4	4
	59	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	5	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5
	60	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	5	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	5	4	4

Sección	Casos	La Formalización				El Profesionalismo								La Tecnología				El Entorno			Las Metas y la Estrategia			La Cultura								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
B	61	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	5	5	4	4	
	62	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	
	63	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	5	5	4	4
	64	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	5	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5	4	4	
	65	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5	4	4	
	66	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	1	5	5	3	3	
	67	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	3	4	
	68	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	5	5	4	5	
	69	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	4	1	5	5	5	3	
	70	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	5	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5	3	3	
	71	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	
	72	3	3	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	5	3	3	
	73	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
	74	4	4	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	1	3	5	3	3	
	75	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	5	5	3	3	
	76	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	5	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	4	2	5	5	3	3	
	77	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	2	5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	1	4	5	3	4	4	
	78	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	
	79	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	3	3	
	80	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	4	2	4	5	3	3	
C	81	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	4	1	5	5	4	4	
	82	2	2	2	3	4	1	4	4	4	3	3	4	2	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	5	3	3	3	
	83	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	5	4	4	
	84	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	3	4	
	85	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	
	86	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	4	
	87	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	4	2	5	5	3	4	
	88	3	3	3	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	1	5	5	3	4	
	89	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	3	3	
	90	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	4	1	5	5	3	4	

Sección	Casos	La Formalización				El Profesionalismo									La Tecnología					El Entorno			Las Metas y la Estrategia			La Cultura					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
C	91	1	1	1	2	2	3	2	5	1	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	3	4	4	5	4	5	4	3
	92	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3
	93	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	5	1	5	5	3	4	1	4	4	2
	94	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	1	5	4	3
	95	1	1	1	2	2	3	2	5	1	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	3	4	4	5	4	5	4	3
	96	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	1	1	2	4	2	2	1	3	2	4	1	4	4	4	4
	97	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	5	4	4
	98	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	1	5	3	3	3	3	2	5	4	4
	99	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	2	5	3	2	2	2	2	2	1	5	3	2	2	1	5	3	3	4
	100	5	5	2	1	4	1	4	5	3	5	2	4	5	1	1	1	1	1	4	2	5	1	4	1	2	2	2	4	4	4
	101	3	3	4	5	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
	102	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3
	103	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4
	104	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3
	105	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	1	3	5	4	3
	106	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	4	3	1	5	2	1	2	2	2
	107	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	1	3	2	1	4	4	1	3	2	3	4	3	3	4	2	3
	108	4	2	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	5	3	3	4
	109	1	4	3	2	3	1	3	5	4	4	3	4	3	4	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	4	5
	110	3	3	4	4	5	2	2	4	1	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	4	4	3	4
111	2	3	2	3	3	2	4	3	5	3	2	2	2	3	2	5	1	2	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	5	3	
112	3	1	4	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	3	4	4	3	1	4	3	2	4	2	
113	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	1	4	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	
114	3	3	5	3	4	4	1	5	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	1	3	4	5	5	2	2	2	1	4	3	3	
115	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
116	4	4	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	1	5	1	3	3	3	4	
117	2	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5	2	5	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	
118	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	
119	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	1	5	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	
120	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	

ANEXO 05. ENCUESTA DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información que será anónima. Esperamos contar con su apoyo, respondiendo las preguntas con sinceridad; esto nos permitirá obtener valiosas conclusiones.

ESCALA VALORATIVA

Código	MD	ED	NAND	DA	MDA
Categoría	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

	DIMENSIONES					
	Formalización	1	2	3	4	5
1	La Escuela hace conocer a las alumnas la Ley de la PNP.					
2	La Escuela hace conocer la Ley del Régimen Educativo de la PNP.					
3	La Escuela hace conocer el Manual de Organización y Funciones de la Escuela.					
4	Conoce los reglamentos relacionados con la formación policial en la Escuela.					
	Profesionalismo	1	2	3	4	5
5	La formación policial que se brinda en la Escuela es muy buena.					
6	Realiza prácticas de tiro policial real en cantidad suficiente para su buena formación.					
7	Se respetan los horarios de estudios.					
8	Las condiciones de estudio en las aulas de la Escuela son muy buenas.					
9	Los niveles de enseñanza de los docentes son muy buenos.					
10	Los docentes muestran conocimiento y dominio del curso llegando a cubrir las expectativas de las alumnas.					
11	Los docentes de la Escuela tienen grados académicos: Magister y/o Doctor.					
12	La formación académica y la docencia son de calidad.					
13	Me encuentro satisfecho profesionalmente en la Escuela.					

	La tecnología	1	2	3	4	5
14	Las aulas de la Escuela poseen equipos de cómputo, proyector multimedia actualizadas para el desarrollo de clases.					
15	La Escuela posee laboratorios implementados para todas las especialidades.					
16	Las alumnas tienen acceso al sistema de internet permanentemente.					
17	La Escuela posee biblioteca bien implementada para la atención a las alumnas.					
18	La Escuela posee galerías de tiro para el ejercicio de tiro de las alumnas.					
	El entorno	1	2	3	4	5
19	El comando PNP no influye en la formación de las alumnas a través del nombramiento de servicios y comisiones externas.					
20	La designación de servicios y comisiones externas por el Comando PNP no afecta el normal desarrollo de las clases de las alumnas.					
21	Se respeta el periodo de (06) semestres de formación en la Escuela.					
	Las metas y la estrategia	1	2	3	4	5
22	Las alumnas conocen el plan de acción de la Escuela para alcanzar las metas de la organización.					
23	Las alumnas conocen, se identifican y se comprometen con los objetivos de la Escuela.					
24	Las alumnas conocen la visión, la misión, las estrategias de la Escuela.					
	La cultura	1	2	3	4	5
25	La Escuela propicia la participación, el consenso y el espíritu de equipo en las alumnas.					
26	La Escuela posee espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas.					
27	Existen procedimientos formales que las alumnas deben seguir.					
28	La Escuela tiene una estructura muy rígida donde los jefes toman las decisiones.					
29	Las personas que prestan servicios administrativos en la Escuela son competentes.					
30	La Escuela se caracteriza por su compromiso al desarrollo e innovación.					

ANEXO 06. FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: La Formalización							
1	La Escuela hace conocer a las alumnas la Ley de la PNP.	✓		✓		✓		
2	La Escuela hace conocer a las alumnas la Ley del Régimen Educativo de la PNP.	✓		✓		✓		
3	La Escuela hace conocer a las alumnas el Manual de Organización y Funciones de la Escuela.	✓		✓		✓		
4	Conoce los reglamentos relacionados con la formación policial en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: El Profesionalismo							
5	La formación policial que se brinda en la Escuela es muy buena.	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Realiza prácticas de tiro policial real en cantidad suficiente para su buena formación.	✓		✓		✓		
7	Se respetan los horarios de estudios.	✓		✓		✓		
8	Las condiciones de estudio en las aulas de la Escuela son muy buenas.	✓		✓		✓		
9	Los niveles de enseñanza de los docentes son muy buenos.	✓		✓		✓		
10	Los docentes muestran conocimiento y dominio del curso llegando a cubrir las expectativas de las alumnas.	✓		✓		✓		
11	Los docentes de la Escuela tienen grados académicos: Magister y/o Doctor.	✓		✓		✓		
12	La formación académica y la docencia son de calidad.	✓		✓		✓		
13	Me encuentro satisfecho profesionalmente en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: La Tecnología							
14	Las aulas de la Escuela poseen equipos de cómputo, proyector multimedia actualizadas para el desarrollo de clases.	SI	No	SI	No	SI	No	
15	La Escuela posee laboratorios implementados para todas las especialidades (Investigación criminal, Orden Público y otros).	✓		✓		✓		
16	Los alumnos tienen acceso al sistema de internet permanentemente.	✓		✓		✓		
17	La Escuela posee biblioteca bien implementada para la atención a las alumnas.	✓		✓		✓		
18	La Escuela posee galerías de tiro para el ejercicio de tiro de las alumnas.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: El Entorno							
19	El comando PNP no influye en la formación de las alumnas a través del nombramiento de servicios y comisiones externas.	SI	No	SI	No	SI	No	
20	La designación de servicios y comisiones externas por el Comando PNP no afecta el normal desarrollo de las clases de las alumnas.	✓		✓		✓		
21	Se respeta el periodo de (06) semestres de formación en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: Las Metas y la Estrategia							
22	Las alumnas conocen el plan de acción de la Escuela para alcanzar las metas de la organización.	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Las alumnas conocen, se identifican y se comprometen con los objetivos de la Escuela.	✓		✓		✓		
24	Las alumnas conocen la visión, la misión, las estrategias de la Escuela.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
25	DIMENSIÓN 6: La Cultura La Escuela propicia la participación, el consenso y el espíritu de equipo en las alumnas.	✓		✓		✓		
26	La Escuela posee espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas.	✓		✓		✓		
27	Existen procedimientos formales que las alumnas deben seguir.	✓		✓		✓		
28	La Escuela tiene una estructura muy rígida donde los jefes toman las decisiones.	✓		✓		✓		
29	Las personas que prestan servicios administrativos en la Escuela son competentes.	✓		✓		✓		
30	La Escuela se caracteriza por su compromiso al desarrollo e innovación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Melendez Arnez Manuel Martín DNI: 32724517

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

02 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: La Formalización							
1	La Escuela hace conocer a las alumnas la Ley de la PNP.	✓		✓		✓		
2	La Escuela hace conocer a las alumnas la Ley del Régimen Educativo de la PNP.	✓		✓		✓		
3	La Escuela hace conocer a las alumnas el Manual de Organización y Funciones de la Escuela.	✓		✓		✓		
4	Conoce los reglamentos relacionados con la formación policial en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: El Profesionalismo							
5	La formación policial que se brinda en la Escuela es muy buena.	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Realiza prácticas de tiro policial real en cantidad suficiente para su buena formación.	✓		✓		✓		
7	Se respetan los horarios de estudios.	✓		✓		✓		
8	Las condiciones de estudio en las aulas de la Escuela son muy buenas.	✓		✓		✓		
9	Los niveles de enseñanza de los docentes son muy buenos.	✓		✓		✓		
10	Los docentes muestran conocimiento y dominio del curso llegando a cubrir las expectativas de las alumnas.	✓		✓		✓		
11	Los docentes de la Escuela tienen grados académicos: Magister y/o Doctor.	✓		✓		✓		
12	La formación académica y la docencia son de calidad.	✓		✓		✓		
13	Me encuentro satisfecho profesionalmente en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: La Tecnología							
14	Las aulas de la Escuela poseen equipos de cómputo, proyector multimedia actualizados para el desarrollo de clases.	SI	No	SI	No	SI	No	
15	La Escuela posee laboratorios implementados para todas las especialidades (Investigación criminal, Orden Público y otros).	✓		✓		✓		
16	Los alumnos tienen acceso al sistema de internet permanentemente.	✓		✓		✓		
17	La Escuela posee biblioteca bien implementada para la atención a las alumnas.	✓		✓		✓		
18	La Escuela posee galerías de tiro para el ejercicio de tiro de las alumnas.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: El Entorno							
19	El comando PNP no influye en la formación de las alumnas a través del nombramiento de servicios y comisiones externas.	SI	No	SI	No	SI	No	
20	La designación de servicios y comisiones externas por el Comando PNP no afecta el normal desarrollo de las clases de las alumnas.	✓		✓		✓		
21	Se respeta el periodo de (06) semestres de formación en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: Las Metas y la Estrategia							
22	Las alumnas conocen el plan de acción de la Escuela para alcanzar las metas de la organización.	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Las alumnas conocen, se identifican y se comprometen con los objetivos de la Escuela.	✓		✓		✓		
24	Las alumnas conocen la visión, la misión, las estrategias de la Escuela.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
25	DIMENSIÓN 6: La Cultura La Escuela propicia la participación, el consenso y el espíritu de equipo en las alumnas.	✓		✓		✓		
26	La Escuela posee espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas.	✓		✓		✓		
27	Existen procedimientos formales que las alumnas deben seguir.	✓		✓		✓		
28	La Escuela tiene una estructura muy rígida donde los jefes toman las decisiones.	✓		✓		✓		
29	Las personas que prestan servicios administrativos en la Escuela son competentes.	✓		✓		✓		
30	La Escuela se caracteriza por su compromiso al desarrollo e innovación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL DNI: 085-11155

Especialidad del validador: Temático

02 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante.
Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY
Docente Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La Formalización							
1	La Escuela hace conocer a las alumnas la Ley de la PNP.	✓		✓		✓		
2	La Escuela hace conocer a las alumnas la Ley del Régimen Educativo de la PNP.	✓		✓		✓		
3	La Escuela hace conocer a las alumnas el Manual de Organización y Funciones de la Escuela.	✓		✓		✓		
4	Conoce los reglamentos relacionados con la formación policial en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: El Profesionalismo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La formación policial que se brinda en la Escuela es muy buena.	✓		✓		✓		
6	Realiza prácticas de tiro policial real en cantidad suficiente para su buena formación.	✓		✓		✓		
7	Se respetan los horarios de estudios.	✓		✓		✓		
8	Las condiciones de estudio en las aulas de la Escuela son muy buenas.	✓		✓		✓		
9	Los niveles de enseñanza de los docentes son muy buenos.	✓		✓		✓		
10	Los docentes muestran conocimiento y dominio del curso llegando a cubrir las expectativas de las alumnas.	✓		✓		✓		
11	Los docentes de la Escuela tienen grados académicos: Magister y/o Doctor.	✓		✓		✓		
12	La formación académica y la docencia son de calidad.	✓		✓		✓		
13	Me encuentro satisfecho profesionalmente en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: La Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las aulas de la Escuela poseen equipos de cómputo, proyector multimedia actualizadas para el desarrollo de clases.	✓		✓		✓		
15	La Escuela posee laboratorios implementados para todas las especialidades (Investigación criminal, Orden Público y otros).	✓		✓		✓		
16	Los alumnos tienen acceso al sistema de internet permanentemente.	✓		✓		✓		
17	La Escuela posee biblioteca bien implementada para la atención a las alumnas.	✓		✓		✓		
18	La Escuela posee galerías de tiro para el ejercicio de tiro de las alumnas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: El Entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El comando PNP no influye en la formación de las alumnas a través del nombramiento de servicios y comisiones externas.	✓		✓		✓		
20	La designación de servicios y comisiones externas por el Comando PNP no afecta el normal desarrollo de las clases de las alumnas.	✓		✓		✓		
21	Se respeta el periodo de (06) semestres de formación en la Escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Las Metas y la Estrategia	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Las alumnas conocen el plan de acción de la Escuela para alcanzar las metas de la organización.	✓		✓		✓		
23	Las alumnas conocen, se identifican y se comprometen con los objetivos de la Escuela.	✓		✓		✓		
24	Las alumnas conocen la visión, la misión, las estrategias de la Escuela.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
25	DIMENSIÓN 6: La Cultura La Escuela propicia la participación, el consenso y el espíritu de equipo en las alumnas.	✓		✓		✓		
26	La Escuela posee espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas.	✓		✓		✓		
27	Existen procedimientos formales que las alumnas deben seguir.	✓		✓		✓		
28	La Escuela tiene una estructura muy rígida donde los jefes toman las decisiones.	✓		✓		✓		
29	Las personas que prestan servicios administrativos en la Escuela son competentes.	✓		✓		✓		
30	La Escuela se caracteriza por su compromiso al desarrollo e innovación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Quisque A. Fúncion, José Víctor

DNI: 08560838

Especialidad del validador: M. Toxicólogo

02 de 06 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Dr. Jose Quisque Alúncar
 Docente Universitario

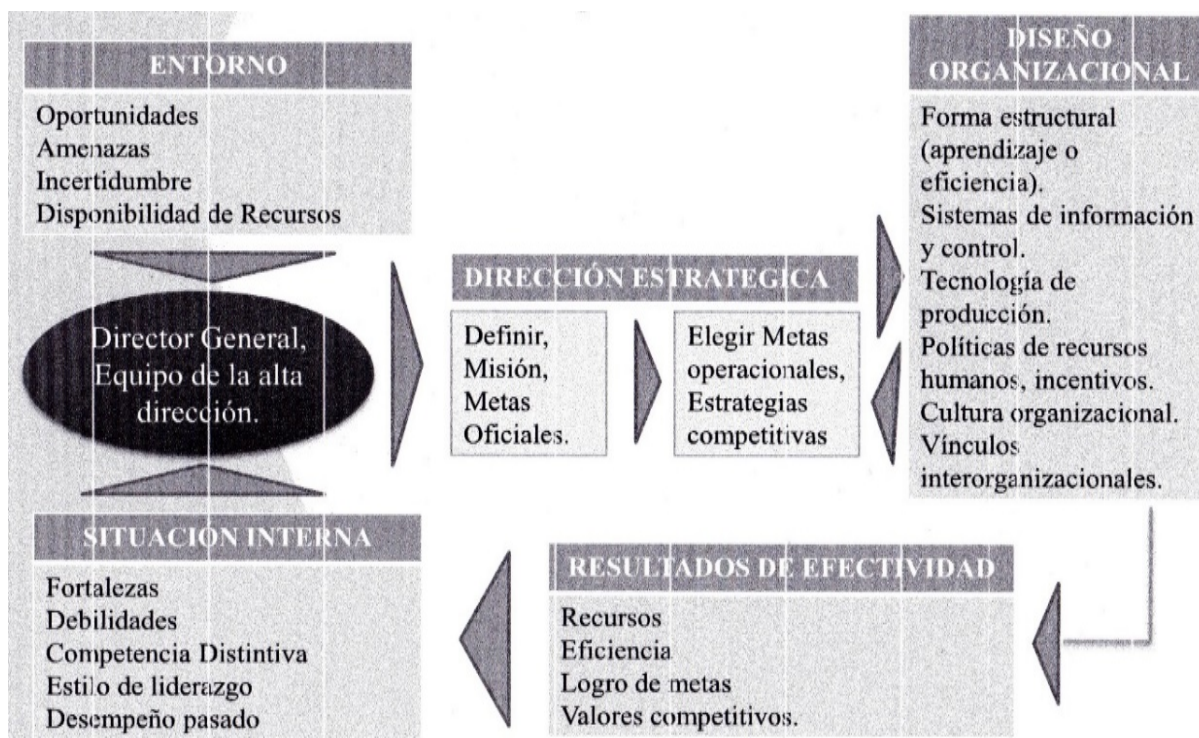


ANEXO 07

PROPUESTA DE MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ESCUELA DE EDUCACION SUPERIOR TECNICO SUPERIOR PNP, SAN BARTOLO.

I. Modelo de Diseño Organizacional de Richart Daft

Se tomará en consideración para el presente trabajo de investigación el modelo de diseño organizacional de Richart Daf, que se muestra a continuación, que resulta ser una herramienta muy útil, en razón que partiendo de un análisis de la situación interna y del entorno de la organización, refleja la forma en que se implementan las metas y estrategias de modo que la atención y los recursos de la organización se enfocan constantemente en realizar la misión y alcanzar las metas.



II. Análisis Organizacional. - Análisis FODA (Análisis del entorno y la situación interna)

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Infraestructura adecuada. ✓ Cuenta con instrumentos de gestión (MOF, MAPRO, CAP). ✓ Jerarquía fundamentada en el principio de la unidad de mando. ✓ Respeto a las normas establecidas. Disciplina. ✓ Armonía y unión entre el personal. Espíritu de equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausencia de un plan de acción general. ✓ Limitaciones presupuestales para el mejoramiento de las condiciones de estudio. ✓ No cuenta con autonomía administrativa ni financiera. ✓ Condiciones de estudio regulares. ✓ No se cumple con lo establecido en la norma respecto al periodo de formación de alumnas. ✓ Falta de experiencia de los funcionarios en gestión educativa. ✓ Docentes no cuentan con el nivel académico. ✓ Déficit de personal. ✓ Falta de capacitación del personal en gestión educativa.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación a cargo de la Escuela de Educación Continua de la PNP. ✓ Gestión de alianzas estratégicas ante el gobierno local para el mejoramiento de las condiciones de estudio. ✓ Intercambio de experiencias con otras EESTP-PNP del interior del país. ✓ DL 1151 Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú. ✓ La Ley General de Educación Ley N° 28044. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No contar con el apoyo de otras entidades públicas. ✓ Política de cambios de colocación en los funcionarios Oficiales PNP, que generalmente son asignados por un año. ✓ La designación de la Dirección en personal sin la experiencia en gestión educativa. ✓ Recorte presupuestal. ✓ Falta de implementación de otras especialidades funcionales. Solo dos (2) de las (7) se han implementado.

Después de haber realizado el análisis organizacional de la Eestp PNP, San Bartolo, a través de una herramienta clásica como es el FODA o en otras palabras el diagnóstico de la situación interna y el entorno de la Eestp-PNP, San Bartolo, conforme lo establece el proceso del diseño organizacional de Daft, y haber determinado cuáles son las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas en los cuales se desenvuelve la organización, se observa la ausencia de un plan de acción general que priorice las iniciativas más importantes para cumplir con las metas y los objetivos trazados, si se tiene en cuenta que en el proceso administrativo la planeación es el punto de partida y sirve de guía para el establecimiento de los objetivos y el rumbo que deben tomar las organizaciones, siendo éste una demostración de la problemática existente y la búsqueda de una propuesta de solución para enfrentarla.

Todo administrador debe poseer las habilidades y las competencias para dirigir con éxito la organización. Lo mencionado en el párrafo precedente tiene su justificación debido a que en la dirección de la Eestp PNP y en otros cargos importantes dentro de la administración, y generalmente en todas las escuelas de formación, son asignados desde la dirección y por un periodo de un año porque al término del cual son cambiados de colocación a otras unidades, Oficiales PNP sin la debida experiencia en la gestión educativa, que se puede percibir en la falta de un liderazgo y conducción en la administración académica de la organización.

La Eestp PNP, San Bartolo, no cuenta con autonomía administrativa ni financiera, ya que la gestión administrativa y el financiamiento dependen de la unidad ejecutora que es la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina de la PNP, Direed PNP, órgano de quien depende; por lo tanto, el presupuesto de la escuela está supeditado a las decisiones de dicha dirección que traen como consecuencia la existencia de limitaciones para mejorar las condiciones de estudio de las alumnas PNP durante su etapa de formación.

Otro aspecto importante que tiene sus implicancias en la deficiente formación policial de las alumnas PNP y el servicio que prestan a la comunidad, es que no se está cumpliendo con el DL 1151 Ley del Régimen Educativo de la Policía

Nacional del Perú, promulgada el 10 diciembre 2012, que establece que la formación académica para los Sub Oficiales comprende dos (02) semestres de formación general y cuatro (04) semestres de especialización, con un total de tres (03) años de periodo de formación. Actualmente por cuestiones coyunturales y por disposición del Gobierno Central, ante el incremento de la criminalidad en el país, las alumnas PNP se incorporan al servicio policial cumpliendo generalmente la mitad de su periodo de formación, siendo que el periodo complementario lo realizan asistiendo una vez a la semana a la escuela, para cumplir con los requisitos que establece la norma educativa.

Los docentes que son contratados para el dictado de la cátedra a las alumnas PNP, por lo general son docentes policiales que no cuentan con el nivel académico ni la experiencia necesaria en gestión educativa y que se incorporan anteponiendo los intereses personales (acumulación de puntaje para el ascenso al grado inmediato superior) a los intereses de la escuela de formación, como es la de brindar una formación de calidad que pueda redundar en un buen servicio a la comunidad y por ende mejorar la imagen de la PNP. Asimismo, el déficit de personal que existe en la Eestp PNP, San Bartolo, aunado a la poca capacitación que recibe el personal asignado, no es suficiente para cumplir a cabalidad con las funciones establecidas, lo que agrava aún más la difícil situación en la que se encuentra administrativa y académicamente la escuela.

En la actualidad, solamente se han implementado dos especialidades funcionales conforme lo establecido por el DL 1151 Ley del régimen educativo de la Policía Nacional del Perú, promulgada el 10 diciembre 2012: Orden público y seguridad ciudadana e Investigación criminal, faltando implementar las especialidades de seguridad integral, inteligencia, criminalística, tecnología de la información y comunicaciones, y administración; más aún, las dos especialidades funcionales implementadas, no cuentan con los laboratorios debidamente equipados para el trabajo de investigación policial, lo que permitiría elevar el nivel y la calidad de la formación policial.

III. Dirección estratégica

3.1. Misión Institucional

La misión de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, es la formación integral de calidad del talento humano de la Policía Nacional del Perú, a través del proyecto educativo institucional, con el propósito de desarrollar competencias para el servicio policial con excelencia, con énfasis en el irrestricto respeto de los derechos humanos, con el fin de contribuir a la satisfacción de las necesidades y convivencia ciudadana.

3.2. Visión Institucional

La Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, tiene como visión ser reconocida como la escuela líder en la formación policial de calidad.

3.3. Valores

Disciplina. - Como una manera ordenada y sistemática de hacer las cosas siguiendo las normas y reglas establecidas en la organización.

Honestidad. - Demostrada en cada una de las acciones realizadas tanto dentro como fuera de la organización.

Calidad. - Que se verá traducida en los resultados obtenidos a través de la satisfacción de las necesidades y convivencia ciudadana.

Responsabilidad. - En el cumplimiento de la misión y al momento de aplicar las normas y reglamentos establecidos para brindar un servicio de calidad.

Excelencia. - En atención y servicio al cliente esperando lograr la fidelidad de los clientes.

Trabajo en equipo. - Para que, a través de un trabajo conjunto, optimizar el cumplimiento de las funciones.

Efectividad. - Hacer buen uso de los recursos y lograr los objetivos trazados por la organización para el cumplimiento de la misión.

3.4. Objetivo General

Realizar acciones de planificación para que a través de un nuevo diseño organizacional mejorar las condiciones de estudio y elevar la calidad en la formación policial de las alumnas PNP y por ende del servicio policial que redunde en la buena imagen de la Policía Nacional del Perú.

3.5. Metas

Incrementar al 100% las condiciones de estudio para mejorar la calidad de la formación policial de las alumnas PNP.

Asignar en todos los niveles de la administración a Oficiales PNP con la debida experiencia en la gestión educativa.

Implementar las siete especialidades funcionales con laboratorios debidamente equipados: Orden público y seguridad ciudadana e Investigación criminal, faltando implementar las especialidades de seguridad integral, inteligencia, criminalística, tecnología de la información y comunicaciones, y administración.

Contratar el 100% del personal docente debidamente calificado con experiencia en gestión educativa.

3.6. Estrategias

Para la definición de las estrategias se ha formulado el cuadro de análisis de la matriz FODA, de donde se desprenden las estrategias que a continuación se detallan:

Estrategias FO

Gestionar alianzas estratégicas ante el gobierno local para el mejoramiento de las condiciones de estudio.

Intercambiar experiencias con otras Eestp PNP del interior del país, aprovechando su infraestructura adecuada.

Disponer la capacitación del personal en gestión educativa a través de la Escuela de Educación Continua de la PNP.

Promover becas en el extranjero para las alumnas más sobresalientes conforme lo establece el DL 1151 Ley del régimen educativo de la PNP.

Estrategias DO

Promover el cumplimiento del DL 1151 Ley del régimen educativo de la PNP, respecto al periodo de formación de las alumnas PNP.

Contratar docentes de buen nivel educativo conforme lo establece el DL 1151 Ley del régimen educativo PNP.

Diseñar la estructura organizacional adecuada que considere los aspectos de autoridad, control, especialización y coordinación.

ANÁLISIS DE LA MATRIZ FODA

FACTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ol style="list-style-type: none"> 1 Infraestructura adecuada. 2 Cuenta con instrumentos de gestión (MOF, MAPRO, CAP). 3 Jerarquía fundamentada en el principio de la unidad de mando. 4 Respeto a las normas establecidas. Disciplina. 5 Armonía y unión entre el personal. Espíritu de equipo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de un plan de acción general. 2. Limitaciones presupuestales para el mejoramiento de las condiciones de estudio. 3. No cuenta con autonomía administrativa ni financiera. 4. Condiciones de estudio regulares. 5. No se cumple con lo establecido en la norma respecto al periodo de formación de alumnas. 6. Falta de experiencia de los funcionarios en gestión educativa. 7. Docentes no cuentan con el nivel académico. 8. Déficit de personal. 9. Falta de capacitación del personal en gestión educativa.
<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación a cargo de la Escuela de Educación Continua de la PNF. 2. Gestión de alianzas estratégicas ante el gobierno local para el mejoramiento de las condiciones de estudio. 3. Intercambio de experiencias con otras EESTP-PNP del interior del país. 	<p>ESTRATEGIAS FO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. F2-O2 Gestionar alianzas estratégicas ante el gobierno local para el mejoramiento de las condiciones de estudio. 2. F1-O4 Intercambiar experiencias con otras EESTP-PNP del interior del país, aprovechando su infraestructura adecuada. 	<p>ESTRATEGIAS DO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D6-O4 Crear dentro de la estructura organizacional la Sub Dirección de la Escuela, a cargo de personal civil con el grado de Magister o Doctor en gestión educativa. 2. D5-O4 Promover el cumplimiento del DL 1151 Ley del Régimen Educativo

<p>4. DL 1151 Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>5. La Ley General de Educación Ley N° 28044.</p>	<p>3. F4-O1 Disponer la capacitación del personal en gestión educativa a través de la Escuela de Educación Continua de la PNP.</p> <p>4. F4-O4 Promover becas en el extranjero para las alumnas más sobresalientes conforme lo establece el DL 1151 Ley del Régimen Educativo de la PNP.</p>	<p>3. de la PNP, respecto al periodo de formación de las alumnas PNP.</p> <p>4. D7-O4 Contratar docentes de buen nivel educativo conforme lo establece el DL 1151 Ley del Régimen Educativo PNP.</p> <p>5. D8-O4 Diseñar la estructura organizacional adecuada que considere los aspectos de autoridad, control, especialización y coordinación.</p> <p>6. D4-O5 Gestionar mejores condiciones de estudio conforme lo establece la Ley General de Educación Ley N° 28044.</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<p>1. No contar con el apoyo de otras entidades públicas.</p> <p>2. Política de cambios de colocación en los funcionarios Oficiales PNP, que generalmente son asignados por un año.</p> <p>3. La designación de la Dirección en personal sin la experiencia en gestión educativa.</p> <p>4. Recorte presupuestal.</p> <p>5. Falta de implementación de otras especialidades funcionales. Solo dos (2) de las (7) se han implementado.</p>	<p>1. F3-A2 Recomendar que los Oficiales sean asignados por un periodo mayor a los dos años y con experiencia en gestión educativa con la modificación de los instrumentos de gestión.</p> <p>2. F3-A3 Recomendar que se asigne a la Dirección de la Escuela un Oficial con experiencia en gestión educativa, con la modificación de los instrumentos de gestión.</p> <p>3. F1-A1 Gestionar convenios con los gobiernos locales para capacitación de personal en seguridad ciudadana en las instalaciones de la Escuela.</p>	<p>1. D1-A3 Formular un diseño organizacional en donde se establezca el plan de acción general de la Escuela.</p> <p>2. D1-A4 Gestionar ante la Dirección Ejecutiva de Educación el financiamiento para el cumplimiento cabal de las funciones asignadas a la Escuela.</p> <p>3. D4-A5 Promover la implementación de las otras (5) especialidades funcionales: Seguridad integral, Inteligencia, Criminalística, Tecnología de la información y Administración, conforme lo establece el DL 1151 Ley del Régimen Educativo de la PNP.</p>

Gestionar mejores condiciones de estudio conforme lo establece la Ley general de educación Ley N° 28044. (Implementación de biblioteca, galerías de tiro, laboratorios para todas las especialidades, sistemas de internet).

Estrategias FA

Recomendar que los Oficiales sean asignados por un periodo mayor a los dos años y con experiencia en gestión educativa con la modificación de los instrumentos de gestión.

Recomendar que se asigne a la Dirección de la Escuela un Oficial con experiencia en gestión educativa, con la modificación de los instrumentos de gestión.

Gestionar convenios con los gobiernos locales para capacitación de personal en seguridad ciudadana en las instalaciones de la Escuela.

Estrategias DA

Formular un diseño organizacional en donde se establezca el plan de acción general de la Escuela.

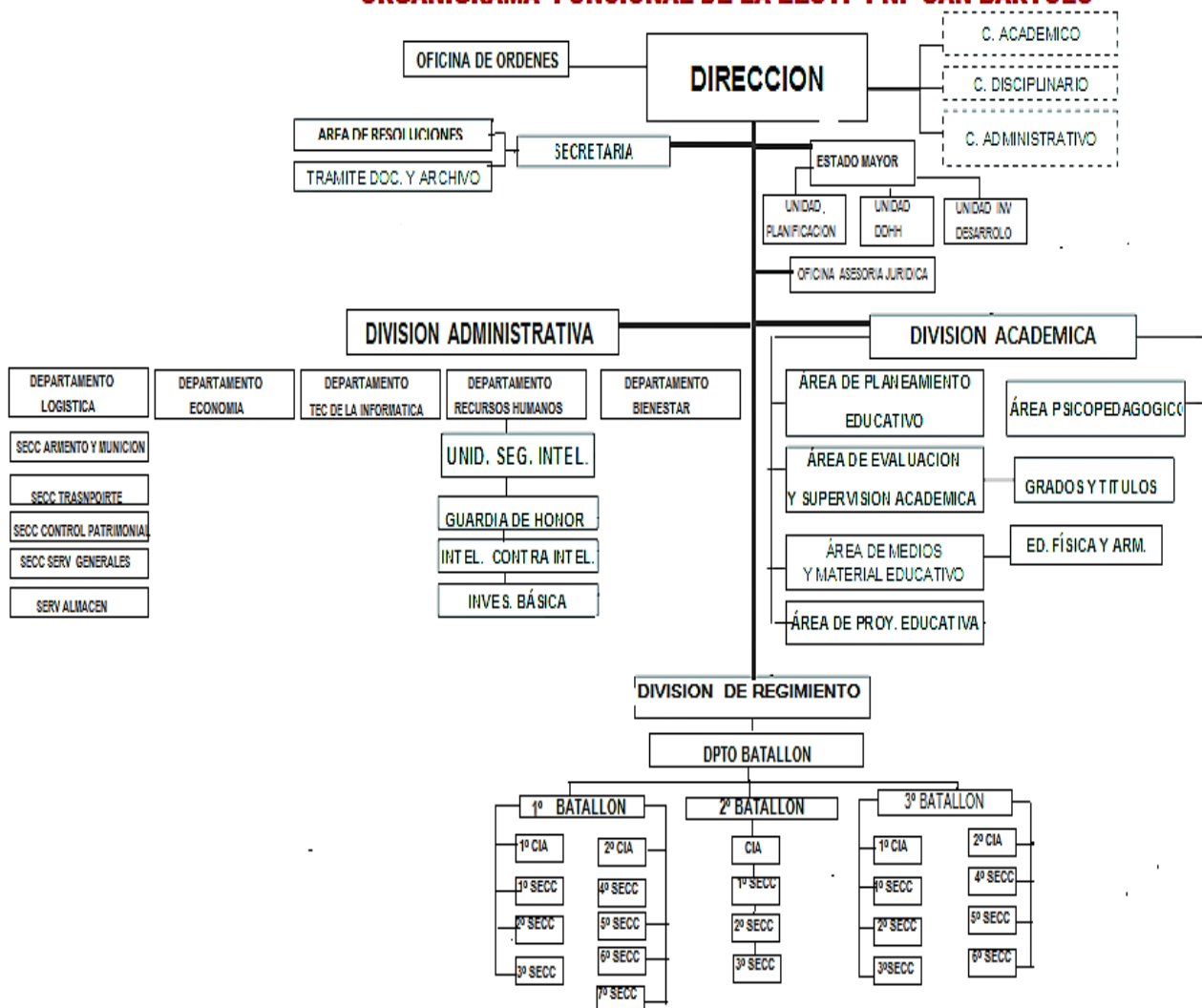
Gestionar ante la Dirección Ejecutiva de Educación el financiamiento para el cumplimiento cabal de las funciones asignadas a la Escuela.

Promover la implementación de las otras (5) especialidades funcionales: seguridad integral, inteligencia, criminalística, tecnología de la información y administración, conforme lo establece el DL 1151 Ley del régimen educativo de la PNP.

IV. Estructura organizacional

Para el diseño organización de la presente investigación se tomará en cuenta la estructura funcional de Gareth (2008), en donde define claramente los conceptos de autoridad, control, especialización y coordinación. A continuación, podemos observar la actual estructura organizacional de la Eestp PNP, San Bartolo.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA EESTP-PNP SAN BARTOLO

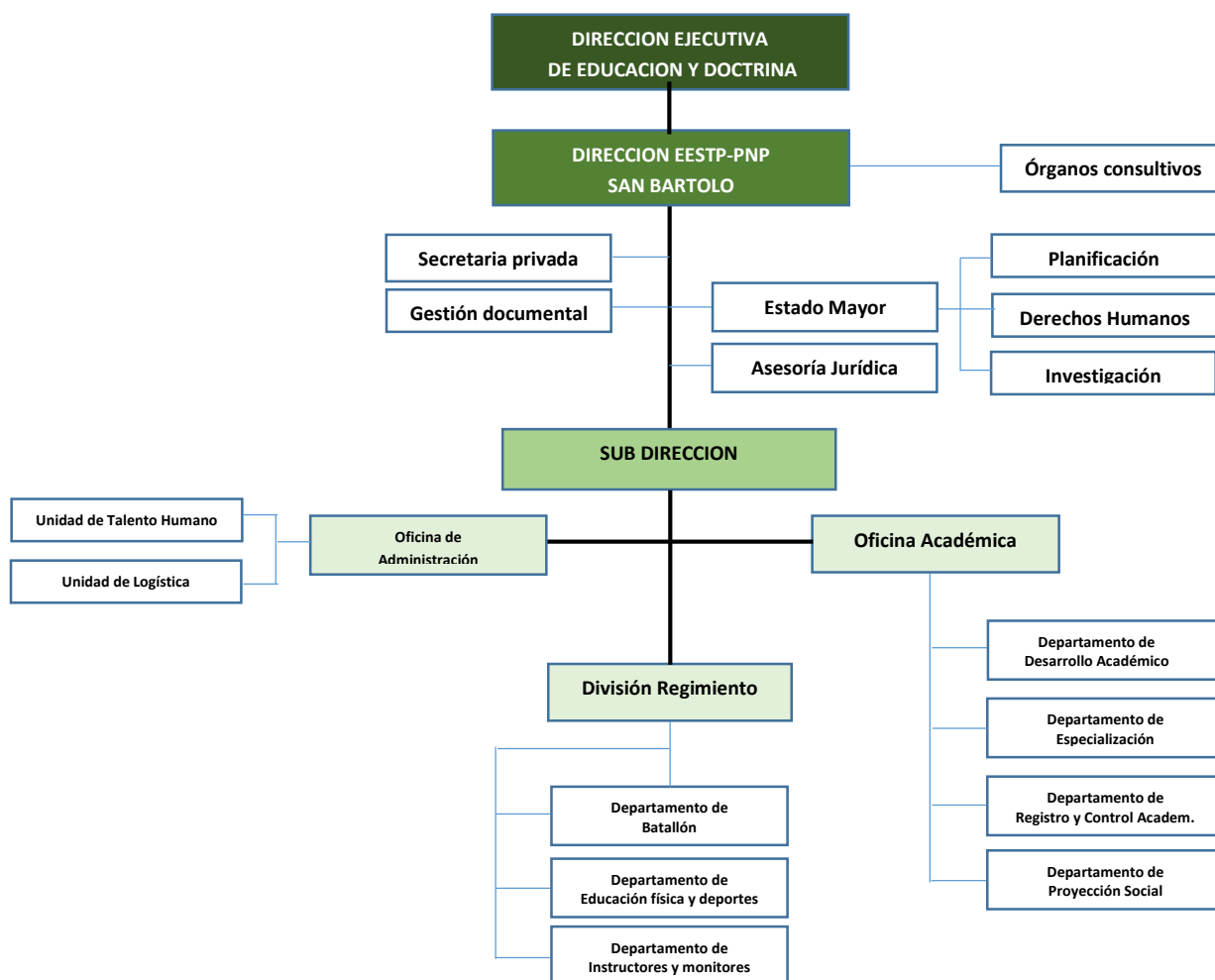


En el diseño organizacional propuesto, bajo el concepto de la especialización, se han agrupado órganos que realizan funciones similares para hacer más efectiva la coordinación, la autoridad y el control; entre ellas podemos mencionar las actividades del área de resoluciones con la de trámite documentario y archivo en gestión documental; se ha cambiado la denominación de División Administrativa por la de Oficina de administración, por ser un órgano de apoyo, habiéndose agrupado las funciones de logística, economía, informática en la unidad de logística, así como las de recursos humanos y bienestar en la unidad de talento humano.

En la división de regimiento se ha incluido el departamento de educación física y deportes que eran funciones de la división académica, y el departamento de instructores y monitores; se ha cambiado la denominación de División Académica por la de Oficina Académica, por ser un órgano de asesoramiento, en donde se han agrupado las actividades de planeamiento, evaluación, medios y material educativo, por las de desarrollo académico; considera también la unidad de especialización, registro y control académico y proyección social.

Estos cambios se pueden observar en la estructura propuesta que se muestra a continuación. La Oficina de Administración y la Oficina Académica, así como la División de Regimiento están bajo el tramo de control de la Sub Dirección de la Escuela, creada para darle funcionabilidad a la organización en la aplicación de las estrategias, conforme se puede observar en la propuesta estructura organizacional a continuación.

ORGANIGRAMA PROPUESTO DE LA EESTP-PNP SAN



4.1. Estructura organizacional funcional

Para el cumplimiento de la misión de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la PNP, San Bartolo, tendrá la siguiente estructura funcional:

FUNCIONES DEL DIRECTOR

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Director	Dirección
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD A[DIRECCION EJECUTIVA DE EDUCACION Y DOCTRINA] --> B[DIRECCION EESTP-PNP SAN BARTOLO] B --> C[SUB DIRECCION] C --> D[Oficina de Administración] C --> E[Oficina Académica] C --> F[División Regimiento] </pre>	Reporta A:
	Director Ejecutivo de Educación y Doctrina
	Supervisa A:
	Sub Director
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial policial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas. ✓ Estudios en administración, planificación estratégica.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecutar la política educativa formulada por la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina de la PNP. ✓ Representar legalmente a la Escuela. ✓ Desarrollar los programas académicos conducentes al otorgamiento de títulos de idoneidad policial, en concordancia con la ley del sistema educativo. ✓ Realizar seguimiento al proceso educativo e implementar planes de mejoramiento continuo. ✓ Ejecutar una educación policial de calidad que contribuya al cumplimiento de la misión institucional. ✓ Ejecutar las políticas en materia de talento humano, recursos logísticos y tecnológicos. ✓ Proponer a la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina de la PNP planes y proyectos de investigación y desarrollo tecnológico que permitan dar respuesta a las necesidades académicas y a la estructura del sistema educativo policial. ✓ Propender por el desarrollo del mantenimiento y mejora del sistema de gestión integral. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DE SECRETARIA PRIVADA

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de Secretaria privada	Órgano de apoyo
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD A[DIRECCION EJECUTIVA DE EDUCACION Y DOCTRINA] --- B[DIRECCION EESTP-PNP SAN BARTOLO] B --- C[Secretaria privada] C --- D[Gestión documental] D --- E[SUB DIRECCION] </pre>	Reporta A:
	Director de la Escuela
	Supervisa A:
	--
	COMPETENCIA PARA EL CARGO
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial policial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas. ✓ Estudios en administración, planificación estratégica.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar, atender, tramitar y agilizar los documentos y programación de eventos que realiza el Director de la Escuela. ✓ Organizar y verificar la agenda del Director de la Escuela y ejercer control al cumplimiento de plazos en la documentación y ordenes impartida por el Despacho. ✓ Asistir al Director de la Escuela en las actividades de representación, organización y asistencia a actos protocolares y relaciones públicas. ✓ Mantener informado al Director de la Escuela de los hechos que deban ser de su conocimiento. ✓ Mantener la reserva y confidencialidad frente al manejo de la documentación. ✓ Ejercer control al cumplimiento del calendario de documentación y órdenes impartidas por el Director de la Escuela. ✓ Atender consultas, procedimientos y solicitudes de información que deben ser resueltos por el Director de la Escuela. ✓ Implementar los procedimientos de control de los documentos de la Escuela. ✓ Organizar y supervisar el esquema de seguridad del Director de la Escuela. ✓ Desarrollar el procedimiento de archivo de gestión. ✓ Propender por el desarrollo del mantenimiento y mejora del sistema integral en la Escuela. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza dela escuela. 	


FUNCIONES DEL JEFE DE GESTION DOCUMENTAL

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de Gestión Documental	Órgano de apoyo
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD A[DIRECCION EJECUTIVA DE EDUCACION Y DOCTRINA] --- B[DIRECCION EESTP-PNP SAN BARTOLO] B --- C[SUB DIRECCION] B --- D[Secretaria privada] B --- E[Gestión documental] </pre>	Reporta A:
	Director de la Escuela
	Supervisa A:
	--
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Orientación al logro. ✓ Estudios en gestión documentaria y archivo. 	
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar los procesos de producción o recepción, distribución, organización, recuperación y disposición final de los documentos. ✓ Responder por la integridad, autenticidad, veracidad y fidelidad de la información del patrimonio documental de la Escuela. ✓ Administrar el proceso del archivo central. ✓ Mantener la reserva y confidencialidad frente al manejo de la documentación. ✓ Administrar los procesos en la formulación, la expedición y tramites de las Resoluciones. ✓ Definir los planes, mecanismos y prioridades para la captación y entrenamiento del personal en temas relacionados con la gestión documental. ✓ Ejecutar control directo respecto del cumplimiento de las políticas, procesos, procedimientos y protocolos definidos. ✓ Propender por el desarrollo del mantenimiento y mejora del sistema de gestión integral en la Escuela. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza dela escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DE ESTADO MAYOR

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de Estado Mayor	Órgano de asesoramiento
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD A[DIRECCION EJECUTIVA DE EDUCACION Y DOCTRINA] --> B[DIRECCION EESTP-PNP SAN BARTOLO] B --> C[Estado Mayor] C --> D[Planificación] C --> E[Derechos Humanos] C --> F[Investigación] C --> G[SUB DIRECCION] </pre>	Reporta A:
	Director de la Escuela
	Supervisa A:
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe de Planificación ✓ Jefe de derechos humanos ✓ Jefe de investigación
	COMPETENCIA PARA EL CARGO
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial policial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Estudios en administración estratégica.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asesor al Director de la Escuela en la adopción y desarrollo de políticas, programas, planes y estrategias, que permitan contribuir al desarrollo de las metas y objetivos de la Escuela. ✓ Generar espacios para la investigación y análisis que soporten la toma de decisiones y permitan hacer proyecciones en desarrollo de la gestión educativa policial. ✓ Promover la cultura de la planeación en todos los niveles de la organización, diseñando en forma concertada con los diferentes órganos de la Escuela, las metas estratégicas para la consolidación del plan de acción, así como hacer el seguimiento y evaluación al mismo. ✓ Orientar la gestión documental y la actualización de las herramientas de gestión que sustenten la gerencia de los procesos y la aplicación de estándares de productividad. ✓ Realizar el seguimiento y evaluación a los planes, programas y proyectos de la Escuela. ✓ Orientar y apoyar a la Dirección de la Escuela en los asuntos relacionados con los derechos humanos puestos a su consideración. ✓ Desarrollar programas de sensibilización, capacitación, difusión y observancia de los derechos humanos con el propósito de fomentar una cultura permanente de protección y garantía a estos derechos. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL SUB DIRECTOR

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Sub Director	Dirección
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
 <pre> graph TD A[DIRECCION EESTP-PNP SAN BARTOLO] --- B[SUB DIRECCION] B --- C[Oficina de Administración] B --- D[Oficina Académica] B --- E[División Regimiento] </pre>	Reporta A:
	Director de la Escuela
	Supervisa A:
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe de Administración ✓ Jefe Académico ✓ Jefe Regimiento
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Magister o Doctor en gestión educativa. ✓ Experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dinamizar la formulación, preparación, operacionalización y cumplimiento del plan de acción de la escuela, a través del acompañamiento de los procesos en todos los niveles de gestión. ✓ Apoyar al Director en el desarrollo de las funciones de dirección, coordinación y control que le correspondan. ✓ Representar al Director de la Escuela cuando este lo designe. ✓ Responder ante el Director de la Escuela por el buen funcionamiento y sinergia de las dependencias bajo su dirección y verificar el cumplimiento de los planes, programas y proyectos. ✓ Coordinar y controlar la gestión de las unidades bajo su dirección. ✓ Supervisar el cumplimiento de las normas y medidas de seguridad en las actividades académicas. ✓ Propender por el desarrollo del mantenimiento y mejora del sistema de gestión integral en la escuela. ✓ Supervisar y controlar las actividades administrativas, académicas y del regimiento. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de la Oficina de Administración	Órgano de Apoyo
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- DR[División Regimiento] SD --- OA[Oficina Académica] SD --- OAAdmin[Oficina de Administración] OAAdmin --- UTH[Unidad de Talento Humano] OAAdmin --- UL[Unidad de Logística] </pre>	Reporta A:
	Sub Director de la Escuela
	Supervisa A:
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe de la Unidad de Talento Humano ✓ Jefe de la Unidad de Logística
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas. ✓ Experiencia en adquisiciones. ✓ Estudios en administración.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formula y propone a la Sub Dirección de la Escuela, normas, políticas y procedimientos para el mejor funcionamiento de las actividades relacionadas con la administración de la escuela. ✓ Asesorar a la Sub Dirección de la escuela en asuntos relacionados con la administración del talento humano, financieros, logísticos, económicos y de bienestar de personal. ✓ Planear, dirigir, supervisar y controlar el talento humano, los recursos materiales, financieros y presupuestales asignados a la escuela, dentro del marco normativo vigente. ✓ Participar en la elaboración, actualización y revisión de las herramientas de gestión. ✓ Autorizar la ejecución de las asignaciones presupuestales de acuerdo a los dispositivos legales vigentes. ✓ Efectúa el control y supervisión sobre los bienes asignados a la escuela. ✓ Conducir y consolidar los planes operativos de los órganos a su cargo y el proyecto de presupuesto de la escuela, así como de su ejecución. ✓ Proponer a la Sub Dirección las políticas y normas de carácter administrativo. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de la Unidad de Talento Humano	Órgano de Apoyo
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- OA[Oficina de Administración] SD --- OAc[Oficina Académica] SD --- DR[División Regimiento] OA --- UTH[Unidad de Talento Humano] OA --- UL[Unidad de Logística] </pre>	Reporta A:
	Jefe Oficina de Administración
	Supervisa A:
	--
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Desarrollo y orientación de personas. ✓ Experiencia en administración del talento humano.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar el proceso de direccionamiento del talento humano, bienestar social en la escuela. ✓ Desarrollar, controlar, evaluar e informar todo lo referente a los procesos y procedimientos establecidos para la administración del talento humano al interior de la escuela, de acuerdo a los lineamientos establecidos. ✓ Coordinar, desarrollar, controlar y evaluar el proceso de inducción y reinducción, sistemas de estímulos e incentivos, evaluación del desempeño, capacitación, calidad de vida y clima institucional de la escuela. ✓ Atender dentro de los términos de ley los requerimientos realizados por el personal que presta servicios en la escuela o las autoridades en aquellos aspectos relacionados con la administración del talento humano. ✓ Implementar, controlar, evaluar e informar todo lo referente a los procesos y procedimientos establecidos para la buena administración del talento. ✓ Mantener informado a la Sub Dirección de la escuela de las novedades del talento humano de la escuela. ✓ Elaborar los estudios relacionados con las necesidades y requerimientos de personal de la escuela. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DE LA UNIDAD DE LOGISTICA

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de la Unidad de Logística	Órgano de Apoyo
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- OA[Oficina de Administración] SD --- OF[Oficina Académica] SD --- DR[División Regimiento] UTH[Unidad de Talento Humano] --- ULOG[Unidad de Logística] </pre>	Reporta A:
	Jefe Oficina de Administración
	Supervisa A:
	--
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas. ✓ Experiencia en adquisiciones. 	
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propender por la correcta administración y distribución de los recursos asignados y de seguimiento de la ejecución presupuestal. ✓ Atender los requerimientos de prestación de servicio de apoyo logístico que realicen las dependencias de la Escuela con los medios disponibles. ✓ Diseñar las herramientas administrativas que permitan coordinar y supervisar la recepción, conservación, distribución, custodia y manejo de los bienes, dotaciones y armamento asignados a la Escuela, realizando revistas periódicas e informar las novedades. ✓ Dirigir y supervisar la elaboración y actualización periódica de los inventarios generales de los bienes de la Escuela. ✓ Realizar el mantenimiento, conservación, administración y control del parque automotor asignado a la Escuela. ✓ Supervisar la ejecución de los contratos para el mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones, así como el suministro de bienes y servicio. ✓ Establecer y supervisar el cumplimiento a la programación establecida para el mantenimiento preventivo y correctivo del equipo de armamento, vehículos, comunicaciones, informática, equipos y mobiliario de oficina, así como de las instalaciones. ✓ Propender por la realización correcta y oportuna de los procesos contractuales y de seguimiento del presupuesto asignado a la unidad. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DE LA OFICINA ACADEMICA

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de la Oficina Académica	Órgano de Asesoramiento
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- OA[Oficina de Administración] SD --- OAca[Oficina Académica] SD --- DR[División Regimiento] OAca --- DDA[Departamento de Desarrollo Académico] OAca --- DE[Departamento de Especialización] OAca --- DRC[Departamento de Reg. y Control Acad.] OAca --- DPS[Departamento de Proyección Social] </pre>	Reporta A:
	Sub Director de la Escuela
	Supervisa A:
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe de Desarrollo Académico. ✓ Jefe de Especialización. ✓ Jefe de Registro y control académico. ✓ Jefe de Proyección Social.
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas. ✓ Experiencia en adquisiciones. ✓ Estudios en gestión educativa.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Articular la operación de los programas académicos emanados de la Sub Dirección de la Escuela. ✓ Planificar las actividades académicas. ✓ Supervisar el desarrollo de los programas académicos. ✓ Supervisar el desarrollo de los programas de proyección social. ✓ Supervisar el registro el control de las actividades académicas. ✓ Propender la utilización e implementación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación con herramientas pedagógicas que permitan abordar la complejidad de las especializaciones funcionales policiales. ✓ Propender por el desarrollo del mantenimiento y mejora del sistema de gestión integral. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DE LA DIVISION DE REGIMIENTO

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de la División de Regimiento	Órgano de Ejecución
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- OA[Oficina de Administración] SD --- OAca[Oficina Académica] OAca --- DR[División Regimiento] DR --- DB[Departamento de Batallón] DR --- DE[Departamento de Educación física y deportes] DR --- DIM[Departamento de Instructores y monitores] </pre>	Reporta A:
	Sub Director de la Escuela
	Supervisa A:
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe de Batallón. ✓ Jefe de Educación Física y Deportes. ✓ Jefe de Instructores y Monitores.
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientar y supervisar el desarrollo de los programas académicos. ✓ Dirigir el desarrollo y cumplimiento de las actividades académicas, de régimen interno, disciplina y formación de los estudiantes. ✓ Orientar el proceso de formación policial en sus dimensiones socio afectivo, física, espiritual e intelectual. ✓ Proponer al Sub Director de la escuela el desarrollo de ceremonias policiales inherentes al proceso de formación y las ordenadas por el comando policial. ✓ Dirigir y supervisar los servicios y prácticas de vigilancia. ✓ Responder ante la Sub Dirección por la disciplina y el estricto cumplimiento de las labores académicas del personal bajo su mando. ✓ Verificar la asistencia del personal docente y el cumplimiento de la intensidad horaria y sus programas. ✓ Diseñar y proponer la implementación de estrategias de mejoramiento de los procesos de formación policial. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

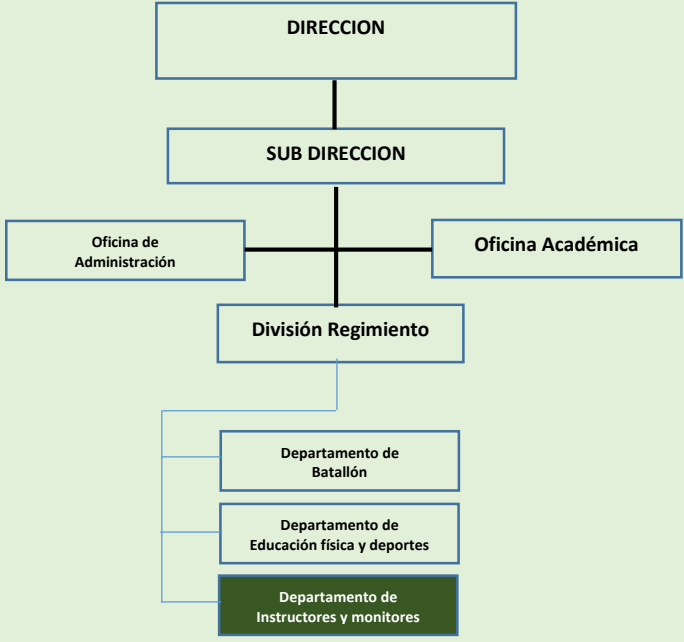
FUNCIONES DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE BATALLON

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de Batallón	Órgano de Ejecución
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- OA[Oficina de Administración] SD --- OAc[Oficina Académica] OAc --- DR[División Regimiento] DR --- DB[Departamento de Batallón] DR --- DE[Departamento de Educación física y deportes] DR --- DI[Departamento de Instructores y monitores] </pre>	Reporta A:
	Jefe División de Regimiento
	--
	COMPETENCIA PARA EL CARGO
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas.
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirigir el desarrollo y cumplimiento de las actividades académicas, régimen interno, disciplina y formación de las estudiantes. ✓ Liderar el proceso formativo de las estudiantes en sus dimensiones socio afectivas, física, espiritual e intelectual, que permitan una formación profesional integral y de calidad. ✓ Supervisar y verificar el cumplimiento de los diferentes servicios o compromisos adquiridos, así como las demás órdenes impartidas por el comando, Jefe de la Oficina Académica, o director o sub director de la escuela. ✓ Revisar mensualmente los formatos de evaluación y seguimiento de las estudiantes, constatando la conducta individual y colectiva, espíritu de cuerpo, grado de subordinación, condiciones profesionales y actitudes especiales. ✓ Realizar reuniones periódicas con el personal a su mando con el objeto de tratar asuntos relacionados con el mejoramiento de la disciplina y bienestar de las alumnas. ✓ Responder por la presentación de las alumnas acorde con el reglamento de uniformes. ✓ Supervisar el diligenciamiento de los formularios de seguimiento, evaluación y clasificación del personal bajo su mando, con el fin de mantener actualizado el rendimiento del personal para posterior toma de decisiones. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACION FISICA Y DEPORTES

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de Educación Física y Deportes	Órgano de Ejecución
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
<pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- OA[Oficina de Administración] SD --- OAca[Oficina Académica] OAca --- DR[División Regimiento] DR --- DB[Departamento de Batallón] DR --- DEFD[Departamento de Educación física y deportes] DR --- DIM[Departamento de Instructores y monitores] </pre>	Reporta A: Jefe División de Regimiento
	Supervisa A:
	COMPETENCIA PARA EL CARGO
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas. ✓ Experiencia en educación física y deportes. ✓
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y actividades deportivas de la comunidad académica de la escuela, buscando el fortalecimiento físico y mental y las óptimas condiciones de salud de los integrantes de la escuela. ✓ Realizar la selección de personal idóneo en las diferentes modalidades deportivas, con el fin de llevar un plan de trabajo que permita tener un mejor rendimiento en los deportistas. ✓ Organizar y ejecutar las actividades deportivas en beneficio del personal, mejorando así su calidad de vida. ✓ Coordinar la aplicación del test de valoración física de acuerdo a la normatividad vigente. ✓ Diseñar el calendario general de actividades deportivas y dirigir las competencias internas. ✓ Realizar la selección de personal de estudiantes que por sus capacidades, habilidades y destrezas deportivas representen a la escuela. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

FUNCIONES DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INSTRUCTORES Y MONITORES

DATOS DE IDENTIFICACION	
CARGO	NIVEL ADMINISTRATIVO
Jefe de Instructores y Monitores	Órgano de Ejecución
INFORMACION GENERAL	
UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA	TRAMO DE CONTROL
 <pre> graph TD D[DIRECCION] --- SD[SUB DIRECCION] SD --- OA[Oficina de Administración] SD --- OFA[Oficina Académica] OFA --- DR[División Regimiento] DR --- DB[Departamento de Batallón] DR --- DEFD[Departamento de Educación física y deportes] DR --- DIM[Departamento de Instructores y monitores] </pre>	Reporta A:
	Jefe de División de Regimiento
	Supervisa A:
COMPETENCIA PARA EL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficial con experiencia en gestión educativa. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Orientación al logro. ✓ Desarrollo y orientación de personas. 	
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instruir, formar y capacitar al personal de instructores y monitores de la escuela, educándolos con acento moral, intelectual, social y físico, para desarrollar un servicio eficiente y positivo de la función policial en la formación de las alumnas. ✓ Impartir la formación y capacitación conforme lo establecen las normas de la escuela. ✓ Proyectar y presentar el plan de necesidades del personal de instructores y monitores de la escuela. ✓ Propender por el desarrollo del mantenimiento y mejora del sistema de gestión integral en la escuela. ✓ Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o con la naturaleza de la escuela. 	

**CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL DE JEFATURAS DE LA Eestp
PNP SAN BARTOLO.**

Nº	ORGANOS DE DIRECCION		
	Cargo Estructural	Clasificación	Total
1	Director	Oficial Superior PNP	1
2	Sub Director	Profesional Civil	1
3	ORGANOS DE ASESORAMIENTO		
4	Jefe de Estado Mayor	Oficial Superior Policía	1
5	Jefe de Asesoría Legal	Oficial Servicios PNP	1
6	Jefe Oficina Académica	Profesional Civil	1
7	Jefe Departamento Desarrollo Académico	Oficial Servicios PNP	1
8	Jefe Departamento Especialización	Oficial Servicios PNP	1
9	Jefe Departamento Registro y Control Académico	Oficial Servicios PNP	1
10	Jefe Departamento Proyección Social	Oficial Servicios PNP	1
11	ORGANOS DE APOYO		
12	Jefe Oficina Administración	Oficial Servicios PNP	1
13	Jefe Unidad Talento Humano	Oficial Servicios PNP	1
14	Jefe Unidad Logística	Oficial Servicios PNP	1
15	ORGANOS DE EJECUCION		
16	Jefe División Regimiento	Oficial Superior PNP	1
17	Jefe Departamento Batallón	Oficial Subalterno PNP	1
18	Jefe Departamento Educación Física Deportes	Oficial Servicios PNP	1
19	Jefe Departamento Instructores y Monitores	Oficial Subalterno PNP	1

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

Se brindará las condiciones de trabajo necesarias para el buen desarrollo de las labores académicas, promoviendo un ambiente cordial en donde se fomente el espíritu de colaboración y de valores como la disciplina, pilar fundamental en donde se sostiene la institución, puntualidad, respeto, confianza y responsabilidad y observancia de las normas y reglamentos.

Para alcanzar el éxito personal y organizacional la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP San Bartolo se compromete a motivar al personal de la siguiente manera:

- Brindando capacitación permanente a todo el personal que presta servicios en la organización.
- Creando los espacios dentro de la escuela para su desarrollo personal, social y cultural.
- Realización de trabajos en equipo donde se intercambien conocimientos, habilidades, destrezas e innovaciones.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La Eestp PNP San Bartolo, es un lugar estructurado y formalizado para trabajar, los procedimientos gobiernan y dicen a las personas lo que tienen que hacer en forma organizada y coordinada. Fomenta una cultura organizacional a través de un trabajo de alto desempeño con un clima amistoso de trabajo en donde las personas comparten mucho entre sí, y sus miembros ven la organización como un lugar dinámico para estudiar y trabajar, con un espíritu emprendedor y ambiente creativo.

VINCULOS INTERORGANIZACIONALES

Para el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados, involucrar en la gestión a través de convenios a la autoridad de gobierno local, autoridades de instituciones públicas y privadas de la jurisdicción.

RESULTADOS DE LA EFECTIVIDAD

Para el cumplimiento del objetivo general como es la de mejorar las condiciones de estudio y elevar la calidad en la formación policial de las alumnas PNP y por ende del servicio policial que redunde en la buena imagen de la Policía Nacional del Perú, se determinó un listado de requerimientos para alcanzar la efectividad y dependerá del estado de la misma para su buen funcionamiento tales como: condiciones de estudio a través de la implementación de sistemas de internet, laboratorios para las diferentes funciones especializadas, bibliotecas, galerías de tiro. Asimismo, la contratación de docentes calificados y la observancia de la Ley en lo que respecta a los seis semestres de periodo de formación y la creación de espacios para el desarrollo personal, social y cultural de las alumnas PNP.